

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT
EMANUEL KLAMPOK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh
Nanda Putra Nugrahena
12808141074

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT
EMANUEL KLAMPOK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh
Nanda Putra Nugrahena
12808141074

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016

PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RUMAH SAKIT
EMANUEL KLAMPOK**

Oleh :

Nanda Putra Nugrahena

12808141074

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan tim penguji tugas akhir skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 20 February 2018

Menyetujui,

Pembimbing






Arum Darmawati SE., MM.

NIP. 198004052005012002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RUMAH SAKIT EMANUEL KLAMPOK" yang ditulis oleh Nanda Putra Nugrahena, NIM 12808141074 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Februari 2018 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph. D	Ketua Penguji		14-03-2018
Arum Darmawati SE., MM.	Sekretaris Penguji		14-03-2018
M. Lies Endarwati SE., M.Si.	Penguji Utama		13-03-2018

Yogyakarta, 15 Maret 2018

Fakultas Ekonomi,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328198303

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanda Putra Nugrahena
NIM : 12808141074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION PERAWAT DI RUMAH
SAKIT EMANUEL KLAMPOK

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri.

Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat pendapat atau karya yang ditulis
atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan
mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 20 February 2018

Penulis,



Nanda Putra Nugrahena

NIM. 12808141074

MOTTO

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku

(Filipi 4:13)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa untuk setiap berkat dan anugerah yang tercurah kepada penulis, dengan penuh rasa bahagia dan syukur penulis mempersembahkan karya yang sederhana ini kepada :

”Bapa dan Ibu yang selalu memberikan segala perhatian dan semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis. Terimakasih atas perjuangan dan kasih sayang yang tulus yang selalu diberikan kepada anakmu ini dari kecil hingga saat ini.”

”Saudara kandung penulis, mas Bigi dan mas Tyas yang tanpa henti memberi dukungan dan semangat untuk adikmu ini. Terimakasih untuk selalu menjadi seorang kakak dan teman yang baik.”

”Sahabat terbaik, Brian dan Reza. Terimakasih telah selalu menjadi teman dan saudara yang baik dalam setiap perjalanan hidup penulis dari kecil hingga saat ini. Untuk sahabat terhebat, Ray, Agung, Rico, dan Maxi terimakasih untuk semangat dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis.”

”Sahabat terkasih, Tita. Terimakasih untuk segala dukungan, perhatian, dan kasih yang selalu diberikan kepada penulis.”

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RUMAH SAKIT EMANUEL KLAMPOK

Oleh:

Nanda Putra Nugrahena
NIM: 12808141074

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 orang dan menggunakan metode sampel acak sederhana. Berdasarkan uji validitas semua item instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji reliabilitas diperoleh nilai *cronbach alpha* variabel *turnover intention* sebesar 0,906, kepuasan kerja sebesar 0,787, komitmen organisasi sebesar 0,856. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.153* (* $p < 0.05$; $p = 0,049$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,023 ; (2) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.175* (* $p < 0.05$; $p = 0,036$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,030; (3) Kepuasan kerja memiliki nilai beta (β) -0,113* (* $p < 0.05$; $p = 0,021$) dan komitmen organisasi memiliki nilai beta (β) -0.142* (* $p < 0.05$; $p = 0,010$) secara bersama-sama memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,041.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*

**THE IMPACT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON NURSE TURNOVER INTENTION'S IN EMANUEL
KLAMPOK HOSPITAL**

By:

Nanda Putra Nugrahena
NIM: 12808141074

ABSTRACT

The research aimed to find out: (1) the impact of job satisfaction on nurse turnover intention's in Emanuel Klampok Hospital, (2) the impact of organizational commitment on nurse turnover intention's in Emanuel Klampok Hospital and (3) the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention's in Emanuel Klampok Hospital.

The research was causal associative research by using quantitative approach. The data was collected by survey method. The sample of the research was 127 respondents and used simple random sampling. Based on validity test, all instrument items were declared valid. The reliability test obtained 0.906 value of cronbach alpha turnover intention variable, job satisfaction of 0,787, and organizational commitment of 0,856. Data analysis technique used in this research was multiple regression.

The result of this research showed that: (1) Job satisfaction had a significant and negative effect to the turnover intention with β value of -0.153 (* $p < 0.05$; $p = 0,049$). Contribution of job satisfaction influence to turnover intention (ΔR^2) of 0,023; (2) Organizational commitment had a significant and negative effect to the turnover intention with β -0.175* (* $p < 0.05$; $p = 0,036$). Contribution of influence of organizational commitment to turnover intention (ΔR^2) of 0,030; (3) Job satisfaction with β -0,113* (* $p < 0.05$; $p = 0,021$) and organizational commitment with β -0.142* (* $p < 0.05$; $p = 0,010$) simultaneously had a significant and negative effect to the turnover intention. Contribution of influence of job satisfaction and organizational commitment had a negative effect to the turnover intention (ΔR^2) of 0,041.*

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok".

Selama menyusun skripsi ini penulis telah banyak mendapat dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M. Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Arum Darmawati SE, MM., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. M. Lies Endarwati SE, M.Si., selaku narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.

7. Ibu Clara dan segenap perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.
8. Orang tua, kakak, dan seluruh keluarga maupun teman yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2012 Universitas Negeri Yogyakarta.
10. Mujib dan Rico yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman Manajemen A3 (Maxi, Ryan, Langga, Ano, Ben, Dika, Danu, Rafif, Beni Moi).
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Yogyakarta, 20 February 2018

Penulis,



Nanda Putra Nugrahena

NIM. 12808141074

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. <i>Turnover Intention</i>	12
2. Kepuasan Kerja	16
3. Komitmen Organisasi	20
B. Penelitian yang Relevan	24
C. Kerangka Berpikir	25
D. Paradigma Penelitian	29
E. Hipotesis Penelitian	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Variabel Penelitian	31
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
E. Populasi dan Sampel Penelitian	34
F. Teknik Pengumpulan Data	35

G. Instrumen Penelitian.....	36
H. Uji Instrumen Penelitian.....	36
I. Teknik Analisis Data.....	40
J. Pengujian Hipotesis.....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Penelitian.....	44
B. Hasil Penelitian	45
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	45
2. Hasil Uji Prasyarat Analisis	51
3. Pengujian Hipotesis	54
C. Pembahasan	57
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Keterbatasan Penelitian	62
C. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Perawat Keluar Rumah Sakit Emanuel Klampok	2
Tabel 1.2 Data Hasil Pra Survei Faktor-faktor yang Diindikasikan Menyebabkan <i>Turnover Intention</i> Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok	5
Tabel 3.1 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	35
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen	36
Tabel 3.3 Hasil Uji CFA	37
Tabel 3.4 Korelasi, <i>Mean</i> , <i>Standard Deviation</i> , dan <i>Cronbach Alpha</i>	38
Tabel 3.5 <i>Discriminant Validity</i> , <i>AVE</i> , <i>Mean</i> , <i>Standard Deviation</i> , <i>Cronbach value</i> , dan <i>Square Correlation</i>	39
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia	46
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan	47
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan	47
Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	49
Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	54
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian.....	29
------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Tabel Krejcie	70
2. Kuesioner Penelitian	71
3. Data Validitas	74
4. Data Penelitian	79
5. Data Karakteristik Responden	87
6. Data Kategorisasi	92
7. Hasil Uji Validitas CFA	101
8. Hasil Uji Reliabilitas	101
9. Hasil Uji Korelasi	103
10. Hasil Perhitungan Diskriminan	104
11. Korelasi, <i>Mean</i> , <i>Standard Deviation</i> , dan <i>Cronbach Alpha</i>	105
12. <i>Discriminant Validity</i> , <i>AVE</i> , <i>Mean</i> , <i>Standard Deviation</i> , <i>Cronbach Value</i> , dan <i>Square Corelation</i>	105
13. Hasil Uji Karakteristik Responden	105
14. Hasil Uji Deskriptif	106
15. Rumus Perhitungan Kategorisasi	107
16. Hasil Uji Kategorisasi	108
17. Hasil Uji Normalitas	109
18. Hasil Uji Linieritas	110
19. Hasil Uji Multikolinieritas	110
20. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	111
21. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat serta adanya globalisasi mendorong manusia untuk berpikir semakin cerdas dan kritis. Termasuk dalam memilih layanan kesehatan. Para penyedia layanan kesehatan seperti rumah sakit merespon perubahan tersebut dengan meningkatkan pelayanan terhadap pasien. Kepuasan pelanggan menjadi hal utama yang ingin dicapai oleh pihak rumah sakit, karena dengan terciptanya kepuasan pelanggan maka akan terbentuk loyalitas pelanggan (Langitan, 2010).

Untuk dapat mencapai kepuasan pelanggan yang dalam hal ini adalah pasien, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor yang sangat menentukan. Departemen SDM berperan sangat vital dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh faktor SDM yang dimilikinya. Departemen SDM memiliki peranan strategis dalam perusahaan dan memiliki kontribusi lebih dalam menentukan perkembangan masa depan perusahaan melalui pengembangan, kreatifitas, fleksibilitas dan manajemen pro aktif. Hal ini menandakan perlu adanya pengelolaan SDM yang baik guna mencapai tujuan perusahaan, SDM harus terlibat jauh dalam mendesain rencana strategik perusahaan (Dessler, 2010).

Dalam usaha pencapaian tujuan oleh lembaga yang bergerak di bidang kesehatan, manajemen rumah sakit tidak hanya menghadapi permasalahan pada bahan mentah atau peralatan saja, namun juga karyawan yang

dimilikinya. Rumah Sakit Emanuel Klampok adalah sebuah perusahaan penyedia layanan kesehatan yang berada di Kabupaten Banjarnegara. Sebagai rumah sakit swasta daerah, Rumah Sakit Emanuel harus mampu memberikan pelayanan terbaik sebagai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan SDM menjadi hal utama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Namun sering kali kinerja manajemen rumah sakit yang sudah begitu baik akan terganggu oleh berbagai perilaku perawat yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu perilaku tersebut adalah keputusan perawat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Tabel 1.1 Data Jumlah Perawat Keluar Rumah Sakit Emanuel Klampok

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Perawat Masuk	Jumlah Perawat Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
2012	179	11	11	6.14%
2013	179	63	26	14.52%
2014	216	34	24	11.11%
2015	226	28	38	16.81%
2016	216	4	32	14.28%
2017	188			
Persentase rata-rata <i>turnover</i>				12.57%

Sumber : Data HRD RS Emanuel Klampok

Menurut Gillis (1994) keluarnya karyawan dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5 -10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Berdasar data jumlah karyawan Rumah Sakit Emanuel Klampok lima tahun terakhir, nampak bahwa tingkat *turnover* dari tahun 2012-2016 mengalami perubahan persentase setiap tahunnya. Dimana dari tabel tersebut menunjukkan setelah tahun 2012, persentase *turnover* selalu melebihi 10%, dengan persentase rata-rata tingkat *turnover* dari tahun 2012-2016 sebesar 12.57%. Data tersebut mengindikasikan adanya permasalahan di

dalam manajemen Rumah Sakit Emanuel Klampok. Menurut Robbins dan Judge (2013), turnover adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

Turnover perawat pada Rumah Sakit Emanuel Klampok tidak terjadi begitu saja, namun hal tersebut tercipta karena adanya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok tersebut. Menurut Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978), keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Seberapa besar *turnover intention* perawat pada rumah sakit dapat memprediksi seberapa besar *turnover* yang dapat terjadi pada rumah sakit tersebut. Menurut Culpepper (2011), *turnover intention* merupakan prediktor terbaik untuk mengidentifikasi perilaku *turnover* yang akan terjadi pada karyawan suatu organisasi.

Turnover Intention telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Menurut Chen, Mei-Fang, Lin, Chieh-Peng, & Lien, Gin-Yen (2010) *turnover intention* telah menjadi isu penting selama beberapa dekade. Menurut Dennis dalam Tolly (2004), beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Menurut Hasibuan (2000) *turnover* karyawan dari perusahaan

mempunyai berbagai alasan diantaranya alasan undang-undang, keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, kesehatan karyawan, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi, dari sisi alasan karyawan sendiri diantaranya antara lain pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua atau ikut suami, kesehatan yang kurang baik, melanjutkan pendidikan, berwiraswasta. Tetapi alasan yang sesungguhnya karena gaji terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, kesempatan promosi yang tidak ada, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, serta perlakuan yang tidak adil.

Penulis melakukan survei kepada 30 perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok mengenai keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan survei tersebut diketahui bahwa terdapat 7 perawat yang mencerminkan keinginan untuk berpikir keluar dari pekerjaannya (*thinking of quitting*). Mereka mulai berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Kemudian sebanyak 8 perawat mencerminkan keinginannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*). Perawat tersebut sudah memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain. Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang mulai berpikir untuk keluar dari organisasi atau mungkin telah mendapat alternatif pekerjaan di tempat lain akan berniat untuk keluar dari organisasi tempat Ia bekerja sekarang. Terdapat 1 perawat yang mencerminkan niat untuk keluar dari organisasi. Perawat tersebut telah memiliki niat keluar dari organisasi karena memiliki alasan yang kuat atau

bahkan sudah mendapat alternatif pekerjaan di tempat lain sesuai dengan keinginan maupun kebutuhannya. Kemudian yang lainnya terdapat 14 perawat yang memilih tetap berada di organisasi atau tidak mengindikasikan keinginan untuk keluar.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada 30 perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok, maka diketahui faktor-faktor yang diindikasikan menyebabkan *turnover intention* di Rumah Sakit Emanuel Klampok sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Hasil Pra Survei Faktor-faktor yang Diindikasikan Menyebabkan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok

Variabel	Jumlah	Persentase
Komitmen Organisasi	9	30%
<i>Perceived Organizational Support</i>	3	10%
Kepuasan Kerja	14	47%
<i>Perceived Organizational Justice</i>	4	13%

Tabel di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi masalah utama yang mengindikasikan *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hasil pra survei menunjukkan masalah utama adalah kepuasan kerja dengan persentase 47% kemudian komitmen organisasi dengan 30%.

Perawat Rumah Sakit Emanuel belum memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 30 perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok diketahui bahwa banyak perawat mengeluhkan naik turunnya kompensasi insentif perawat yang ditentukan dari besar kecilnya jumlah pasien yang dirawat oleh perawat tersebut. Selain itu, perawat dengan

masa kerja kurang dari satu tahun belum mendapatkan tunjangan insentif. Kompensasi insentif menurut Simamora dalam Kadarisman (2012) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktifitas.

Kepuasan terhadap rekan kerja juga dirasa kurang. Dalam satu *team* sering terdapat konflik antar perawat, disebabkan oleh sikap individu perawat itu sendiri yang dilatarbelakangi oleh perbedaan latar belakang pendidikan antar perawat dalam satu *team*. Perawat dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dari perawat lainnya terkadang merasa bisa mengatur rekan perawat yang lain dengan posisi yang sama di dalam satu *team* kecil. Hal tersebut dikarenakan tidak meratanya latar belakang pendidikan anggota di dalam satu *team* kecil perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Sehingga seringkali perawat dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dari perawat lainnya merasa memiliki kemampuan yang lebih dari perawat dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah. Selain itu di dalam pekerjaan, perawat dengan latar belakang pendidikan yang sama akan cenderung berkomunikasi lebih intens daripada dengan rekan sekerjanya yang memiliki latar belakang berbeda.

Kepuasan terhadap pekerjaan perawat juga masih terbilang rendah. Sering kali setiap perputaran lokasi kerja perawat dalam satu rumah sakit menjadi masalah. Dengan bergantinya bangsal atau lokasi kerja perawat dalam satu rumah sakit, maka dituntut untuk memiliki keahlian yang sedikit berbeda dan rekan yang berbeda. Hal tersebut sering menyebabkan *miss* antar tenaga kerja perawat, dan juga penyesuaian keterampilan yang berbeda dari setiap

bangsal menyebabkan kesulitan kerja terhadap perawat. Setiap pergantian bangsal yang harus dialami oleh perawat, maka berarti berganti pula jenis penyakit dan penanganan terhadap pasien oleh perawat. Adaptasi dengan lingkungan baru dan rekan kerja *team* perawat baru yang dituntut sangat cepat seringkali menyulitkan perawat.

Kesempatan promosi perawat atau kenaikan gaji perawat di Rumah Sakit Emanuel terbilang sulit. Promosi dan kenaikan gaji ditentukan oleh penilaian kinerja perawat oleh bagian SDM. Nilai perawat yang dituntut selalu tinggi menyebabkan promosi dan kenaikan gaji menjadi lebih sulit untuk tercapai. Kenaikan gaji ditentukan oleh sistem poin. Poin tersebut hanya bisa didapatkan perawat berdasarkan kriteria kinerja yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit Emanuel Klampok. Tingginya kriteria point tersebut membuat setiap perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan poin yang nantinya berdampak pada besar kecilnya kenaikan gaji yang mereka terima.

Selanjutnya masalah kepuasan yang terdapat di Rumah Sakit Emanuel Klampok adalah mengenai kepuasan terhadap atasan. Tidak semua perawat merasakan kepuasan terhadap atasan, yang disebabkan kurangnya kedekatan hubungan perawat dengan atasan mereka.

Masalah yang terdapat dalam rumah sakit tersebut berdasarkan pengamatan awal dari peneliti adalah komitmen organisasi. Perawat Rumah Sakit Emanuel belum memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Indikator komitmen organisasi menurut Buchanan (1974) yaitu *organizational*

identification, *job involvement*, dan *organizational loyalty*. Kepala perawat selaku bagian yang mengurus tenaga kerja perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok mengatakan bahwa banyak dari tenaga kerja perawat yang memiliki rasa pengabdian yang rendah dilihat dari rendahnya rasa keterikatan dinilai melalui pengorbanan pribadi perawat untuk kebaikan Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya *organizational loyalty* dari perawat.

Beberapa perawat juga memiliki *organizational identification* rendah, yang dikarenakan perbedaan keyakinan atau agama yang dianut perawat dengan citra Rumah Sakit Emanuel Klampok yang merupakan rumah sakit swasta Kristen. Sebagai rumah sakit swasta kristen, Rumah Sakit Emanuel Klampok memberikan kuota perawat non-kristen dengan jumlah maksimal sebesar 10% dari jumlah keseluruhan perawat di rumah sakit tersebut dan kuota tersebut terpenuhi. Perbedaan keyakinan sebagian kecil perawat dengan citra diri dari Rumah Sakit Emanuel Klampok menjadi sesuatu yang menyebabkan sulitnya suatu komitmen organisasi tercipta dalam diri perawat tersebut. Meskipun perawat dengan perbedaan keyakinan dengan citra diri dari Rumah Sakit Emanuel Klampok tetap dapat menjalankan ibadah sesuai keyakinannya di dalam mereka bekerja, namun citra diri rumah sakit sebagai rumah sakit swasta kristen tetap membuat perawat non-kristen kurang nyaman untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut.

Selain itu, *job involvement* yang dimiliki perawat juga dapat dikatakan kurang. Berdasarkan wawancara terhadap kepala Rumah Sakit Emanuel

Klampok, diketahui bahwa banyak dari perawat Rumah Sakit Emanuel kurang mempunyai kepedulian terhadap pekerjaannya dan memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Selain itu perawat juga kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal-hal di atas menyebabkan munculnya *turnover intention* pada Rumah Sakit Emanuel Klampok yang nantinya dapat berdampak pada tinggi rendahnya *turnover* pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antar variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok dengan judul : “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*”.

B. Identifikasi Masalah

1. Adanya ketidakpuasan perawat dalam bekerja.
2. Naik turunnya pemberian insentif perawat.
3. Konflik interpersonal perawat.
4. Komitmen Organisasi perawat yang masih rendah.
5. *Organizational loyalty* perawat rendah.
6. Tingkat *Turnover* perawat yang cukup tinggi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah dengan “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* ”.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
2. Bagaimana Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
3. Bagaimana Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*, dan penelitian sejenis lainnya.

2. Secara Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan bahan masukan bagi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover*

intention guna mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover* untuk karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Turnover Intention

a. Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar atau berpindah dari tempat kerja satu ke tempat kerja yang lain. Lee dalam Varshney (2014) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978), menurutnya keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Tett dan Mayer (1993) mendefinisikan *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.

b. Indikator *Turnover Intention*

Indikator pengukuran *turnover intention* menurut Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010) terdiri atas :

1) *Thinking of quitting*

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di tempat kerjanya. Diawali dengan

ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

2) *Intention to search for alternatives*

Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang di rasa lebih baik.

3) *Intention to quit*

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan alternatif pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusannya untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

c. Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*

Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menurut Rekha dan Kamalanabhan (2012) yaitu :

1) *Job satisfaction*

Job satisfaction atau Kepuasan kerja merupakan faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi,

supersivor, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2) *Organizational commitment*

Komitmen organisasi merupakan sikap dimana individu merasa mengenal dan terikat dengan organisasinya. Keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi semakin kecil seiring dengan semakin tingginya komitmen yang dimiliki terhadap organisasi.

3) *Perceived organizational justice*

Faktor yang menentukan turnover intention berikutnya adalah keadilan dalam mengambil keputusan dalam organisasi. Niat karyawan untuk berhenti dari organisasi cenderung terbentuk saat merasa bahwa proses pengambilan keputusan oleh organisasi tidak adil.

4) *Perceived organizational support*

Dukungan organisasi adalah salah satu faktor yang memengaruhi turnover intention. Seorang karyawan yang menilai organisasinya kurang mendukung akan menjadikan alasan untuk berhenti di tempat kerjanya.

d. Dampak *turnover intention*

Dampak dari *turnover intention* Menurut Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) tahun 1978 adalah:

1) Beban kerja.

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2) Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3) Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan

4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya- biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6) Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2007) mengatakan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Pendapat lain dari Luthans (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang.

Sedangkan Kreitner dan Kinichi (2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respon perasaan atau emosional terhadap pekerjaan seseorang.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Alshitri (2013) adalah :

1) *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

3) *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4) *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas

tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. *Nature of work* juga menjadi salah satu indikator kepuasan kerja

5) *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans (2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) *The work it self*

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) *Pay*

Gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Hal ini lah yang menjadi faktor dominan kepuasan kerja.

3) *Promotions*

Promosi merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Promosi berhubungan dengan kebutuhan karir seseorang di tempat kerja.

4) *Supervision*

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting. Hubungan dengan atasan di tempat kerja akan memengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam organisasi.

5) *Work group*

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

6) *Working conditions*

Kondisi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena kondisi yang bersih dan nyaman akan memberikan kepuasan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

d. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge : 2013) dampak ketidakpuasan kerja terhadap karyawan adalah :

1) *Exit*

Meninggalkan organisasi merupakan dampak dari ketidakpuasan kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan

kerja akan mencari tempat kerja baru yang dirasa dapat untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Voice*

Secara aktif dan konstruktif karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan melakukan beberapa upaya. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

3) *Loyalty*

Ketidakpuasan kerja oleh karyawan akan berdampak pada loyalitas karyawan. Loyalitas ini dapat dilihat dari sikap seseorang terhadap organisasinya.

4) *Neglect*

Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap acuh. Sikap tersebut dapat dilakukan dengan secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan dan keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

3. **Komitmen Organisasi**

a. **Definisi Komitmen Organisasi**

Luthans (2006) dalam bukunya *Perilaku Organisasi* mendefinisikan komitmen organisasi sebagai :

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.

3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi adalah sesuatu yang merefleksikan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi dimana Ia bekerja, dimana karyawan usaha keras guna mencapai tujuan organisasi juga menjadi tujuan di dalam kinerjanya. Gibson, Ivancevich, Konopaske (2012) menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Komitmen organisasi menurut William dan Hazer (1986) dikutip dari Lum Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola (1998) didefinisikan sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

Pendapat lain dikemukakan Greenberg dan Baron (2003) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana suatu individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkannya.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Buchanan (1974) indikator komitmen organisasi yaitu :

1) *Job involvement*

Job Involvement merupakan sejauh mana karyawan terlibat dengan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan.

2) *Organizational identification*

Organizational identification bisa dikatakan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki citra diri (*self images*) yang telah tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi.

3) *Organizational loyalty*

Organizational loyalty merupakan sejauh mana karyawan setia kepada organisasi, memiliki perasaan keterikatan, dan pengabdian terhadap organisasi. Hal ini juga dapat digambarkan sebagai sejauh mana ada kemauan karyawan untuk melakukan investasi atau pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi.

c. **Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi**

Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menurut Camilleri (2002) adalah :

1) *Education level*

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.

2) *Position*

Posisi seseorang di tempat kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi posisi di tempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.

3) *Personality*

Komitmen organisasi juga ditentukan oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari internal dan eksternal individu.

d. **Faktor yang Dipengaruhi Komitmen Organisasi**

Chungtai dan Zafar (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap :

1) *Turnover intention*

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar akan semakin rendah.

2) *Job performance*

Produktifitas kerja merupakan pengaruh dari komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka tingkat produktivitas kerja seseorang akan cenderung tinggi.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana., dkk (2014) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Budiono, dkk. (2014) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang”. Hasil penelitian menunjukkan, variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)”. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover*.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Khan dan Aleem (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan karyawan dalam organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki keraguan dalam meneruskan pekerjaan di tempatnya saat ini atau keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain untuk memenuhi keinginannya. Perawat dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung akan bersifat acuh terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat terjadi karena perawat tersebut merasa dapat meninggalkan organisasi sewaktu-waktu dengan perhitungan bahwa mereka tidak mendapat apa yang mereka inginkan di dalam bekerja sebagai perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang merasa mendapatkan gaji yang rendah atas pekerjaan yang mereka lakukan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain dengan gaji yang sesuai dengan yang mereka inginkan. Sebaliknya, perawat yang merasa cukup dengan gaji yang mereka peroleh akan mempunyai keinginan yang lebih untuk tetap bertahan pada organisasi tempatnya bekerja saat ini.

Salah satu yang menjadi indikator kepuasan kerja berikutnya adalah promosi atau kenaikan status pekerjaan perawat. Bagi perawat yang merasa

sulit mendapatkan promosi di tempat Ia bekerja saat ini akan cenderung mulai berpikir untuk keluar. Semakin tinggi peluang promosi atau kenaikan status yang mereka terima, maka akan semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, rekan kerja adalah salah satu faktor yang menentukan bertahan atau tidaknya seseorang pada sebuah organisasi. Rekan kerja yang tidak menyenangkan atau ketidaksesuaian antar sesama perawat di dalam Rumah Sakit Emanuel Klampok akan memunculkan niat perawat tersebut untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja sekarang. Namun sebaliknya, rekan kerja yang menyenangkan dan bisa bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan mereka akan membuat perawat tersebut nyaman sehingga keinginan untuk keluar dari organisasi semakin rendah.

Perawat akan merasa senang jika diberi tugas yang baru dan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaannya, karena hal tersebut akan membuat mereka tertantang dan memperoleh pelajaran yang baik di dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perawat yang tidak mendapat kesempatan yang cukup akan pembelajaran tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaan mereka, akan cenderung mencari pekerjaan lain yang akan membuat mereka lebih tertantang.

Kemudian bertahan atau tidaknya seorang perawat dalam sebuah organisasi juga ditentukan dari bagaimana hubungan mereka dengan atasan. Sejauh mana hubungan personal antara perawat dan atasan di dalam

pekerjaan serta sikap yang baik oleh atasan terhadap kepentingan perawat dalam memberikan kontribusi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan akan mengurangi niat perawat tersebut untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka didapatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Cohen (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang memiliki komitmen rendah akan bekerja dengan kurang baik karena kurangnya tanggung jawab dan keterikatan dengan organisasi. Komitmen menjadi alasan yang menentukan perawat untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Komitmen yang rendah kepada organisasi di dalam diri perawat itu sendiri menyebabkan rendahnya keinginan untuk bertahan di dalam perusahaan.

Terdapat berbagai hal yang mendasari terbentuknya komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok, salah satunya adalah *job involvement*. Perawat dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli terhadap pekerjaan tersebut. Misalnya karyawan yang berpartisipasi menyumbangkan ide-ide untuk organisasi akan dengan senang hati mematuhi peraturan dan mendukung kebijakan organisasi.

Sehingga akan mengurangi keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi.

Perawat yang mempunyai citra diri yang sesuai atau tercampur dengan nilai-nilai atau citra diri Rumah Sakit Emanuel Klampok akan memiliki nilai *organizational identification* yang tinggi. Perawat tersebut memiliki hubungan psikologis yang baik dengan organisasi tempat Ia bekerja, sehingga akan mengurangi niatnya untuk meninggalkan organisasi.

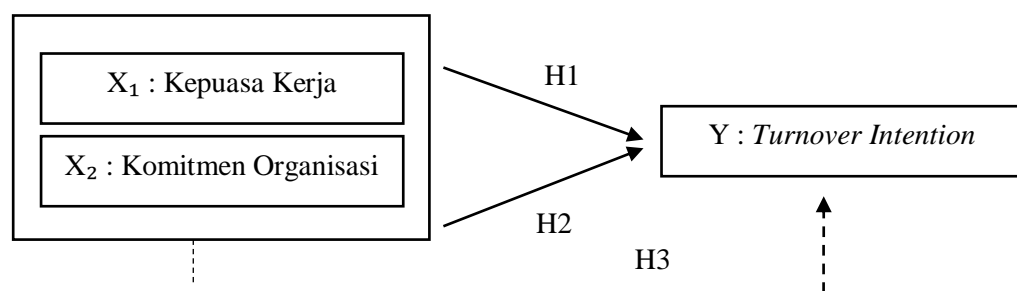
Kemudian komitmen organisasi perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok juga tercermin melalui loyalitas perawat terhadap organisasi dilihat dari sejauh mana perawat setia, memiliki keterikatan dan pengabdian terhadap organisasi. Hal tersebut dapat digambarkan melalui sejauh mana perawat melakukan pengorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi. Perawat dengan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi akan sangat sulit untuk memiliki keinginan meninggalkan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka didapatkan hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Salleh, Nair, dan Harun (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan kuat terhadap *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan merasakan ketidakpuasan dalam organisasi maka *turnover intention* karyawan tersebut akan tinggi.

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang memiliki kepuasan kerja rendah yang tercermin melalui rendahnya kepuasan terhadap gaji, rekan kerja, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri akan memiliki kecenderungan untuk berpikir atau bahkan berniat meninggalkan organisasi. Kemudian perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang memiliki komitmen organisasi rendah yang tercermin melalui rendahnya *job involvement*, identifikasi organisasi, dan loyalitas organisasi akan memiliki kecenderungan untuk keluar atau meninggalkan organisasi. Kedua variabel tersebut menjadi dasar pertimbangan bagi perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka didapatkan hipotesis bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

1. H₁:Pengaruh Kepuasan Kerja(X₁) terhadap *Turnover Intention*(Y)
2. H₂ : Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)

3. H_3 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 :Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H3 :Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut Umar (2005) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Kuncoro (2009) mendefinisikan data kuantitatif sebagai data yang diukur dalam skala numerik (angka).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Rumah Sakit Emanuel Klampok yang beralamat di Jalan Raya Klampok, Purwareja, Purwareja Klampok, Banjarnegara, Jawa Tengah 53474. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2016 sampai selesai.

C. Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan (Kuncoro, 2009). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

2. Variabel Tidak Terikat (Independen)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang dapat memengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel dependen nantinya (Kuncoro, 2009). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu: komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan turnover intention. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

a. *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan hasrat keinginan yang sadar dan terencana dari perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok untuk meninggalkan Rumah Sakit Emanuel Klampok. Dalam penelitian ini, *turnover intention* merupakan niat Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok untuk mengundurkan diri dari Rumah Sakit Emanuel Klampok. *Turnover intention* pada penelitian ini diindikasikan berdasarkan pendapat dari Michaels dan Spector dalam Lee dan Zhao (2010) sebagai berikut:

- 1) *Thinking of quitting*
- 2) *Intention to search for alternatives*
- 3) *Intention to quit*

2. Variabel Independen (X)

a. Komitmen Organisasi Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok

Gibson, Ivancevich, Konopaske (2012) menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi. Dalam penelitian ini komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang perawat terhadap Rumah Sakit Emanuel Klampok. Komitmen organisasi pada penelitian ini dilihat dari indikator menurut Buchanan (1974) sebagai berikut:

- 1) *Organizational identification*
- 2) *Job involvement*
- 3) *Organizational loyalty*

b. Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok

Robins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok yang merupakan evaluasi dari

beberapa karakteristik. Kepuasan kerja pada penelitian ini dilihat dari indikator menurut Alshitri (2013) sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji
- 2) Kepuasan terhadap promosi
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 5) Kepuasan terhadap atasan

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Kuncoro (2009) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel merupakan suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Kuncoro, 2009). Jumlah perawat Rumah Sakit Emanuel adalah 188.

Pengambilan jumlah responden pada penelitian ini mengacu pada pendapat Sugiyono 2003, dalam menentukan besarnya sampel yaitu menggunakan tabel *Krejcie*. *Krejcie* dalam menentukan besaran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi maka pengambilan sampel berdasar pada tabel *krecjie*, yaitu dengan jumlah populasi antara 180 sampai 190 maka sampel yang digunakan sebanyak 127. Sehingga dalam penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 188, maka sampel yang digunakan adalah 127.

Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana). Tarigan dan Suparmoko (2000) mendefinisikan sampel acak sederhana merupakan suatu metode pemilihan sampel dimana setiap unit sampling yang terdapat dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei kuisioner. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden-responden (Jogiyanto, 2011). Kuisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2006) skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert menurut Jogiyanto (2011) adalah skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala dengan interval yang sama. Dalam penelitian ini skala yang digunakan dengan rentang poin 1 – 5, dengan skala sebagai berikut:

Tabel 3.1 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya berupa angket, diaman terdapat tiga variabel yaitu kepuasankerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Angket yang disajikan berisi 14 pertanyaan, yang terdiri dari 3 pertanyaan tentang *turnover intention*, 6 pertanyaan tentang komitmen organisasi, dan 5 pertanyaan tentang kepuasan kerja. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen

No.	Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
1.	<i>Turnover Intention</i>	1. <i>Thinking of Quitting</i>	1	Michaels dan Spector dalam Lee, Huang, dan Zhao (2010)
		2. <i>Intention to Search for Alternatives</i>	2	
		3. <i>Intention to Quit</i>	3	
2.	Kepuasan Kerja	1. <i>Pay</i>	4	Alshitri (2013)
		2. <i>Promotion</i>	5	
		3. <i>Coworkers</i>	6	
		4. <i>Nature of Work</i>	7	
		5. <i>Supervision</i>	8	
3.	Komitmen Organisasi	1. <i>Job Involvement</i>	9,10	Buchanan (1974)
		2. <i>Organizational Identification</i>	11,12	
		3. <i>Organizational Loyalty</i>	13,14	

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu instrumen. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic21*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*

(CFA). CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 3.3 Hasil Uji CFA

	Komponen		
	1	2	3
TO1			.906
TO2			.891
TO3			.908
KK1		.713	
KK2		.631	
KK3		.791	
KK4		.825	
KK5		.690	
KO1	.790		
KO2	.718		
KO3	.661		
KO4	.732		
KO5	.790		
KO6	.814		

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, et al. dalam Jogiyanto, 2011). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji construct validity. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*. Tabel 3.3 di atas menunjukkan jika semua pertanyaan dari masing-masing indikator lolos uji CFA.

2. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5.

Tabel 3.4 Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

	Mean	Std. Deviation	α Value	Pearson Correlation AVE	1	2	3
Turnover Intention	3.46	1.015	0.906	0.813	0.906		
Kepuasan Kerja	3.50	.786	0.787	0.538	-.159	0.787	
Komitmen Organisasi	3.03	.914	0.856	0.567	-.168	0.285	0.856

Sumber: Data diolah tahun 2017.

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

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

3. *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi.

Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk. Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Scremin (2010) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 3.5 Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation

	Mean	Std. Deviation	α Value	1	2	3
Turnover Intention	3.46	1.015	0.906	(0.8130)	0.0252	0.0281
Kepuasan Kerja	3.50	0.786	0.787	-0.1880	(0.5380)	0.0812
Komitmen Organisasi	3.03	0.914	0.856	-0.2041	0.3472	(0.5670)

Sumber: Data Diolah tahun 2017

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai yang ada dalam tanda kurung

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

4. Uji Reliabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Nunnally dalam Jogiyanto (2011) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic* 32

research) diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 dianggap terlalu tinggi.

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i>	0,906	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,787	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,856	Reliabel

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data sebagai berikut :

a. Tinggi = $X \geq M + SD$

b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

c. Rendah = $X < M - SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov- Smirnov dengan pedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom asymp. Sig (2-tailed) $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2006)
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom asymp. Si. (2-tailed) $< level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (nugroho, 2006)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011). Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan Linearity $< 0,05$ berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika nilai signifikan Linearity $> 0,05$ berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dengan *Variance Inflation Factor (VIF)*, apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011).

J. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu variabel yang mengendalikan agar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

1. Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *variens error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan

Rumah Sakit Emanuel Klampok berawal dari klinik bersalin atau Kraamkliniek dan balai pengobatan peninggalan Pemerintah Belanda yang didirikan oleh Zending pada tahun 1934 sebagai fasilitas pelengkap pabrik gula di desa Klampok Kecamatan Purwareja Klampok Banjarnegara.

Setelah berdiri sebagai balai pengobatan dan mengalami beberapa transisi pemerintah, pada tanggal 1 Juli 1950, Balai Pengobatan Rumah Sakit Emanuel dihibahkan kepada JRSK (Jejasan Roemah-roemah Sakit Kristen di Jawa Tengah) yang merupakan awal dari YAKKUM (Yayasan Kristen untuk Kesehatan Umum).

2. Lokasi

Jl. Purwareja Klampok, Desa Purwareja Klampok, Banjarnegara,
53474 Jawa Tengah. Telp : (+62) 286-479030, Fax : (+62) 286-479032.

3. Bidang Usaha

Bidang usaha yang dijalankan Rumah Sakit Emanuel Klampok adalah jasa layanan kesehatan berbasis swasta.

4. Motto, Visi, dan Misi

a. Motto

Rumah Sakit Emanuel adalah Keluarga Anda.

b. Visi

“Kesejahteraan Lahir dan Batin bagi Setiap Orang”

c. Misi

Memberikan pelayanan yang utuh dan sebaik-baiknya bagi setiap orang.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan status pernikahan.

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin perawat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	10.23
2	Perempuan	114	89.76
	Total	127	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Tabel 4.1 merepresentasikan karakteristik responden perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah perawat dengan jenis

kelamin perempuan sebesar 89.76% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 10.23%. Dengan demikian mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Emanuel Kalmpok adalah perempuan.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Data ini untuk mengetahui proporsi usia perawat. Berdasarkan penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 30 tahun	43	33.85
2	30-40 tahun	71	55.90
3	41-50 tahun	11	8.66
4	Lebih dari 50 tahun	2	1.57
	Total	127	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Tabel 4.2 merepresentasikan responden perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok dilihat dari persentase usia. Responden terbanyak adalah perawat dengan usia antara 30-40 tahun sebesar 55.90%, dan sisanya usia kurang dari 30 tahun sebesar 33.85%, usia 41-50 tahun sebesar 8.66%, dan usia lebih dari 50 tahun sebesar 1.57%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	1	0.78
2	Diploma	123	96.85
3	Sarjana	3	2.36
	Total	127	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Tabel 4.3 merepresentasikan karakteristik responden perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok berdasarkan tingkat pendidikan. Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas perawat memiliki tingkat pendidikan diploma sebesar 96.85%, sisanya sarjana sebesar 2.36%, dan SMA/SMK sebesar 0.78%. Mayoritas responden perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok memiliki tingkat pendidikan Diploma.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data ini untuk mengetahui status pernikahan perawat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden perawat berdasarkan status pernikahan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	91	71.65
2	Lajang	36	28.34
	Total	127	100

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Tabel 4.4 merepresentasikan karakteristik responden perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok berdasarkan status pernikahan.

Berdasarkan jawaban dari responden mayoritas perawat dengan status sudah menikah sebesar 71.65% dan sisanya berstatus lajang sebesar 28.34%. Mayoritas responden perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok berstatus sudah menikah.

b) Analisis Karakteristik Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Emanuel Klampok. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) *Turnover Intention*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *Turnover Intention* diperoleh nilai minimum sebesar 3; nilai maksimum sebesar 15; mean sebesar 3.46 ; dan standar deviasi sebesar 1.015. Selanjutnya variabel *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* terdiri dari 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Kategorisasi Variabel *Turnover Intention*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 13.44$	14	11.02
Sedang	$7.35 \leq X < 13.44$	97	76.38
Rendah	$X < 7.35$	16	12.6
Jumlah		127	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa perawat yang menilai *turnover intention* dalam kategori tinggi sebanyak 14 orang (11.02%), perawat yang menilai *turnover intention* dalam kategori sedang sebanyak 97 orang (76.38%), dan perawat yang menilai *turnover intention* dalam kategori rendah sebanyak 16 orang (12.6%).

2) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 5; nilai maksimum sebesar 25; mean sebesar 3,50; dan standar deviasi sebesar 0,786. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21.43$	17	13.38
Sedang	$13.57 \leq X < 21.43$	96	75.6
Rendah	$X < 13.57$	14	11.02
Jumlah		127	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa perawat yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Emanuel Klampok masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (13.38%), perawat yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Emanuel Klampok masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 96 orang (75.6%), dan perawat yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Emanuel Klampok masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 14 orang (11.02%).

3) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi Organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 6; nilai maksimum sebesar 30; mean sebesar 3,03; dan standar deviasi sebesar 0,914. Selanjutnya variabel komitmen organisasi organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi organisasi

terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 23.65$	30	23.62
Sedang	$12.69 \leq X < 23.65$	83	65.36
Rendah	$X < 12.69$	14	11.02
Jumlah		127	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa perawat yang menilai bahwa komitmen organisasi dari individunya masuk dalam kategori tinggi sebanyak 30 orang (23.62%), perawat yang menilai bahwa komitmen organisasinya dari individu masuk dalam kategori sedang sebanyak 83 orang (65.36%), dan perawat yang menilai bahwa komitmen organisasi dari individu masuk dalam kategori rendah sebanyak 14 orang (11.02%).

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program IBM *SPSS Statistic 21*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali(2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Turnover Intention	0,065	Normal
Kepuasan Kerja	0,155	Normal
Komitmen Organisasi	0,226	Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.719	Linier
Komitmen Organisasi	0,196	Linier

Sumber : Data primer Diolah Tahun 2017

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel adalah linier yang berarti variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.919	1.088	Non Multikolinieritas
Komitmen organisasi Organisasi	0.919	1.088	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau berarti antara variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) tidak saling mempengaruhi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program IBM Statistic SPSS 21.

Tabel 4.11 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

<i>Independent Variabel</i>	<i>Turnover Intention</i>			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-0.060	-0,042	-0.031	-0.203
Usia	0.207*	0.201	0.229*	0.220*
Pendidikan	-0.038	-0,033	-0.018	-0.018
Status Perkawinan	-0.026	-0,012	-0.056	-0.040
Kepuasan Kerja		-0,153*		-0.113*
Komitmen Organisasi			-0.175*	-0.142*
R ²	0,042*	0,065*	0,072*	0,083*
ΔR^2	0,042*	0,023*	0,030*	0,041*

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

*p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* perawat. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *IBM Statistic SPSS 21* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 4.11, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.153^* ($*p < 0.05$; $p = 0,049$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (ΔR^2) sebesar 0,023; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 4.11, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.175^* ($*p < 0.05$; $p = 0,036$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,030; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 21 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.11. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 4.11, diketahui bahwa kepuasan kerja (β) -0,113* (* $p < 0.05$; $p = 0,021$) dan komitmen organisasi (β) -0.142* (* $p < 0.05$; $p = 0,010$) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,041. Hipotesis III dapat dinyatakan diterima secara simultan, karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi keduanya berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	Terbukti
2.	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Terbukti
3.	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Terbukti secara simultan

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.153^* ($*p < 0.05$; $p = 0,049$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,023, maka hipotesis pertama diterima.

Ketika seorang perawat merasa puas dengan gaji yang diterima maka kecenderungan niat untuk keluar dari rumah sakit atau mencari pekerjaan lain (*intention search for alternatif*) akan semakin rendah. Selain pemberian gaji, rekan kerja yang mendukung akan mendorong terbentuknya kepuasan kerja. Seorang perawat akan merasa nyaman dalam pekerjaannya apabila mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dan mampu bekerjasama dengan baik. Rendahnya kecenderungan niat untuk keluar oleh perawat juga berasal dari sikap seorang atasan kepada bawahan. Sikap atasan yang memperhatikan perawat akan memberi efek positif terhadap kepuasan kerja perawat. Selain itu kepuasan kerja juga dapat diindikasikan dari kepuasan perawat terhadap pekerjaan itu sendiri (*nature of work*), yakni sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan perawat untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik serta berkontribusi bagi pengembangan kemampuan seorang perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardiana., dkk (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan β sebesar -0.175^* ($*p < 0.05$; $p = 0,036$), kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,030. Kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin rendah seiring dengan semakin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang perawat. Salah satu indikator komitmen organisasi seorang perawat adalah *organizational identification* yaitu hubungan psikologis antara perawat dengan organisasi rumah sakit tempat ia bekerja. Perawat yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan terlihat melalui citra diri (*self image*) yang telah tercampur dengan nilai-nilai dan citra organisasi. Perawat yang memiliki citra diri (*self images*) yang tinggi akan memiliki tingkat *thinking of quitting* yang rendah. Dalam hal ini perawat tidak akan berpikir keluar dari pekerjaan dan tetap berada pada rumah sakit tempat ia bekerja.

Komitmen organisasi juga dapat ditunjukkan melalui tingkat *job involvement*, yaitu keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan pekerjaan tersebut. Perawat yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan sumbangan ide-ide kepada rumah sakit untuk kemajuan pekerjaan serta dengan senang hati untuk melaksanakan peraturan-peraturan rumah sakit. Selain itu perawat yang memiliki *organizational loyalty* yang tinggi akan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi.

Perawat yang memiliki tingkat *organizational loyalty* yang tinggi cenderung belum memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang ditemukan oleh Budiono, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada semakin rendahnya kecenderungan perawat untuk keluar.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (β) -0,113* (* $p < 0.05$; $p = 0,021$) dan komitmen organisasi (β) -0.142* (* $p < 0.05$; $p = 0,010$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perawat yang memiliki kepuasan kerja dalam bekerja dan memiliki

komitmen organisasi yang tinggi memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasi. Perawat yang memiliki *organizational identification* yang tinggi terindikasi melalui citra diri (*self images*) perawat yang sudah tercampur dengan nilai-nilai organisasi dan memiliki kepuasan terhadap rekan kerja akan memiliki kecenderungan yang rendah terhadap niat untuk keluar (*intention to quit*). Perawat yang puas terhadap gaji yang diterima dan memiliki keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi tidak akan mencari pekerjaan di tempat lain (*search for alternatives*).

Komitmen organisasi yang tinggi yang ditunjukkan dengan tingginya loyalitas terhadap organisasi (*organizational loyalty*) dan kepuasan perawat yang tinggi terhadap jenis pekerjaan itu sendiri (*nature of work*) juga memberikan pengaruh yang negatif terhadap kecenderungan untuk berpikir meninggalkan pekerjaannya (*thinking of quitting*). Jadi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama sama akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Andini (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen dan kepuasan kerja perawat akan berdampak dengan rendahnya kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar -0.153^* ($*p<0.05$; $p=0,049$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,023. Yang berarti apabila perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hal ini dibuktikan dengan nilai beta (β) sebesar -0.175^* ($*p<0.05$; $p=0,036$). Kontribusi pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* (ΔR^2) sebesar 0,030. Yang berarti apabila perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.
3. Kepuasan kerja memiliki nilai beta (β) sebesar $-0,113^*$ ($*p<0.05$; $p=0,021$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Sedangkan komitmen organisasi

memiliki nilai beta (β) sebesar -0.142^* ($*p < 0.05$; $p = 0,010$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok. Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat (ΔR^2) sebesar 0,041. Yang berarti apabila perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi, maka kecenderungan perawat untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi *turnover intention* yaitu sebesar 0,041 atau 4,1%. Hal ini berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi *turnover intention*. Dengan demikian masih terdapat 95,9% variabel lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.
2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas sehingga kedalaman data masih kurang untuk menggali pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Rumah Sakit Emanuel Klampok

- a. Berdasarkan hasil penilaian perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja mendapatkan skor terendah (378) pada indikator kepuasan terhadap gaji. Oleh karena itu, pimpinan Rumah Sakit Emanuel Klampok disarankan untuk lebih memperhatikan gaji yang diterima perawat untuk menunjang kepuasan kerja perawat, selain itu juga disarankan untuk menaikkan insentif perawat agar semakin menunjang kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok.
- b. Berdasarkan hasil penilaian perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok diketahui bahwa variabel komitmen organisasi mendapatkan skor terendah (327) pada indikator *job involvement*. Oleh karena itu, pimpinan Rumah Sakit Emanuel Klampok disarankan untuk lebih memberikan kesempatan kepada para perawat untuk turut memberikan ide dan pemikirannya terhadap rumah sakit agar keterlibatan perawat di dalam rumah sakit semakin tinggi sehingga mereka merasa dengan suka rela persoalan rumah sakit juga merupakan persoalan mereka karena sebagian kebijakan dan peraturan rumah sakit adalah hasil olahan pemikiran perawat dan manajemen.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan turnover intention. Metode lain yang dapat digunakan antara lain metode wawancara.

- b. Penulis menyarankan menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*, seperti *perceived organizational justice*, *perceived organizational support*, dan *job overload*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshitri, Khalid I. (2013). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. *Journal of Human Resources Management Research*. Vol. 2013. Article ID 279369, DOI: 10.5171/2013.279369. 1-10
- Andini, Rita. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Roemani Semarang)*. Tesis Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, Num. 4. pp. 533-546
- Budiono, Sugeng dkk. (2014). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*. Vol. 12 No. 4.
- Camilleri, Emanuel (2002). Some Antecedents of Organisational Commitment: Results from an Information Systems Public Sector Organisation. *Bank of Valetta Review*. Num 25. pp 1-29
- Chen, Mei-Fang, Lin, Chieh-Peng., & Lien, Gin-Yen. (2010). Modeling Job Stress as a Mediating Role in Predicting Turnover Intention. *The Service Industries Journal*. Vol 31. Num. 8. pp 1743-9507.
- Chungtai, Amir A., dan Zafar, Sohail. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*. Vol. 11, Num.1. pp 39-64
- Cohen, Aaron (1993). Organizational Commitment and Turnover: A MetaAnalysis. *The Academy of Management Journal*. Vol. 36, Num. 5. pp. 1140- 1157
- Culpepper, Robert A. 2011. Three-Component Commitment And Turnover: An Examination Of Temporal Aspects. *Journal of Vocational Behavior*. 78, pp: 517-527
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid 1. Alih bahasa Paramita Rahayu. Indeks : Jakarta
- Gibson, James., Ivancevich., dan Konopaske, Robert. (2013). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 14th edition. Mc Graw-Hill. New York
- Gillis, D. A. (1994). *Manajemen Keperawatan : Suatu Pendekatan Sistem*. Edisi Ke Tiga. Terjemahan , Philadelphia : W. B Saunder Company
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang : Badan Penerbit Undip

- Greenberg, J. & Baron, R.A (2003) *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall International
- Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jaros, Sthepen. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, Num. 4. pp 7-25
- Jogiyanto. (2011). *Pedoman Survei Kuisioner : Pengembangan Kuisioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Khan, Alamdar Hussain, dan Aleem, Muhammad (2014). Impact of Job Satisfaction on Employee Turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of International Studies*, Vol. 7, Num. 1. pp. 122-132
- Kreitner, Robert, dan Kinichi, Angelo. (2010) *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York : McGraw – Hill
- Kuncoro, Mudrajat. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga
- Langitan, Rosamey Elleke (2010), “Faktor-Faktor yang Memengaruhi terjadinya Turnover pada Perawat Pelaksana Tahun 2009 di Rumah Sakit Bakti Yudha Depok”, *Tesis Manajemen Keperawatan Universitas Indonesia Depok*.
- Lee, Huang, dan Zhao (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*. Vol 2. Num.7. pp 866-875
- Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. 11th edition. New York : Mc Graw Hill
- Mardiana, Inge dkk. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Rumah Sakit Dhuafa. *Jurnal Manajemen IKM*. Vol. 9 No. 2 (119-130).
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. Arab: *International Journal of Business and Social Science*.

- Mobley, William H. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Presindo, 1986.
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. (2012). A Study on The Employee Turnover Intention in Ites/Bpo Sector. *AMET International Journal of Management*. ISSN: 2231 – 6779 / July – Dec 2012. pp. 18-22
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. London: Pearson
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Salleh, Rohani., Nair, M. S., dan Harun, Haryanni (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*. Vol.6. Num.12. pp 2021 – 2028
- Scremin, Glaucio. (2010). *Selected Antecedents and Consequences of Team Identity*. Saarbrücken : VDM Publishing
- Sekaran, Uma (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Buku Kedua. Penerjemah Kwan Men Won. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Tett, R.P., dan Mayer, J.P, (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*. Vol.46. pp 259-293
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Tarigan, Josep R., dan Suparmoko, M. (2000). *Metode Pengumpulan Data*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Tarigan, Veronica dan Ariani, Dorothea W. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management & Applied Economic*. Vol. 5, Num.2. pp. 21-42
- Tolly, Agus A. (2001). Analisis Faktor - Faktor yang Memengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 2. No. 2. 102 – 125
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Varshney, Deepanjana (2014). Impact of Self -Concept on Turnover Intention: An Empirical Study. *American International Journal of Contemporary Research*. Vol. 4, Num. 10. pp 87 -96

- Vázquez, Dolores Gallardo, dan Hernández, M. Isabel Sánchez. (2014). Structural Analysis Of The Strategic Orientation to Environmental Protection In Smes. *Business Research Quarterly*. Vol.17. pp. 115 – 128
- Wirawan (2009). *Konflik dan Manajemen Konflik*, Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta : Salemba Humanika
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN

LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel Krejcie

Tabel Pengambilan Sampel (Tabel Krejcie)

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Lampiran 2. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu / Saudara

Perawat Rumah Sakit Emanuel Klampok

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Nanda Putra Nugrahena, mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Jurusan Manajemen. Saya sedang melakukan penelitian tugas akhir dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui niat perawat untuk keluar/meninggalkan Rumah Sakit Emanuel Klampok. Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu / Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner / angket ini. Dengan segala hormat, saya memohon Bapak / Ibu/ Saudara untuk memberikan jawaban yang sebenarnya, karena jawaban dari Bapak / Ibu / Saudara sangat mendukung dalam keberhasilan penelitian ini. Informasi yang saya dapatkan akan saya jaga kerahasiaannya serta tidak mempengaruhi karir Bapak / Ibu / Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Nanda Putra Nugrahena

KUESIONER PENELITIAN

Mohon lingkari salah satu dari masing-masing item berikut :

- | | |
|---------------|---|
| Jenis kelamin | : 1. Laki-laki
2. Perempuan |
| Usia | : 1. Kurang dari 30 Tahun
2. 30 – 40 tahun
3. 41 – 50 tahun
4. Lebih dari 50 tahun |
| Pendidikan | : 1. SMP
2. SMA/SMK
3. Diploma
4. Sarjana |
| Status | : 1. Lajang
2. Menikah |

Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

- | | | |
|------------------------|------------------|------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 3. Kurang Setuju | 5. Sangat Setuju |
| 2. Tidak Setuju | 4. Setuju | |

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saya.					
2.	Saya mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain.					
3.	Saya berniat untuk berhenti dari pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan.					
6.	Saya nyaman dengan rekan kerja saya					
7.	Saya senang melaksanakan tugas dalam pekerjaan saya.					
8.	Saya senang dengan bagaimana cara atasan memperhatikan bawahannya.					
9.	Hal terpenting dalam hidup saya adalah keterlibatan saya dalam bekerja					
10.	Saya merasa hidup dalam pekerjaan saya					
11.	Saya merasa nilai-nilai dalam diri saya sesuai dengan citra diri rumah sakit.					
12.	Saya merasa persoalan rumah sakit seolah – olah juga persoalan saya.					
13.	Saya merasa nyaman dengan organisasi ini sebagai tempat melangsungkan hidup dan bekerja.					
14.	Saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada rumah sakit ini.					

****Terima kasih****

Lampiran 3. Data validitas

[illegible]

25	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1
26	5	4	3	1	1	2	2	4	5	4	2	5	4	5
27	2	3	4	2	2	1	2	2	1	2	4	1	2	1
28	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	4	1	1	4	4	4	2	1	2	2	1	2
33	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
34	5	5	5	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2
35	5	4	5	1	1	4	4	4	1	3	1	1	3	1
36	5	5	5	2	2	4	4	4	2	1	1	2	1	2
37	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	5	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	4	5	1	1	4	5	4	2	2	4	2	2	2
42	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2
43	2	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	2	2	2	3	3	4	4	4	1	3	2	1	3	1
45	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2
46	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2
47	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2
48	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	2	2	2	3	3	4	4	2	1	3	2	1	3	1
51	2	1	1	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	1

52	2	2	4	3	3	2	5	4	2	4	4	2	4	2
53	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4
54	2	2	4	1	1	4	4	4	2	4	4	2	4	2
55	2	2	3	4	4	5	5	5	2	4	3	2	4	2
56	2	2	3	4	4	5	5	4	2	3	5	2	3	2
57	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	5	1	1	1
59	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	2	2	3	3	5	2	5	2	3	1	2	3	2
61	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2
62	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
64	3	2	2	2	4	5	5	5	1	4	4	3	4	1
65	2	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1
66	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	4	1
67	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	2	4	4
68	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
69	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4
70	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4
71	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
72	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
73	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4
74	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	5	3	5	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	4
76	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
77	3	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2
78	4	4	4	1	2	2	4	4	2	5	4	3	2	2

79	1	1	1	4	2	4	4	4	1	4	2	4	2	1
80	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4
81	2	2	3	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	1
82	4	4	4	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2
83	5	1	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
84	4	2	3	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	2
85	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
86	4	4	4	1	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2
87	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4
88	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4
89	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
91	4	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
92	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	2
93	3	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4
94	3	3	4	4	3	5	5	5	4	2	4	4	2	1
95	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
96	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1
97	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4
98	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2
99	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	1
100	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4	2
101	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2
102	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	2	4	2	1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1
105	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2

106	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4
107	3	4	4	1	1	5	5	5	1	4	4	4	4	4
108	4	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	2
109	3	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4
110	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
112	3	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	4	4	5	3	4	2	4	4	2	2	4	1	4	4
115	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
116	2	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	4	1
117	4	4	4	1	2	1	1	1	2	2	2	4	2	1
118	2	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2
119	2	4	2	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
120	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4
121	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	1	4	4
122	4	4	4	1	2	4	4	4	1	3	4	1	4	4
123	4	4	4	3	3	2	4	4	1	2	4	1	4	4
124	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4
125	4	4	4	3	3	2	4	4	1	3	4	2	4	4
126	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4
127	4	2	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4

Lampiran 4. Data Penelitian

No.	TO				KK						KO						
	TO1	TO2	TO3	Total	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	Total	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	Total
1	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	3	2	3	3	2	3	16
2	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	1	2	2	1	2	1	9
3	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	2	1	2	2	1	2	10
4	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	2	2	2	2	2	2	12
5	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	2	2	2	2	2	2	12
6	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	2	2	2	2	2	2	12
7	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	2	1	2	2	1	2	10
8	4	4	4	12	3	3	5	5	5	21	2	1	1	2	1	2	9
9	4	4	4	12	3	3	5	5	5	21	1	4	1	1	4	1	12
10	4	4	4	12	3	3	2	2	4	14	1	2	1	1	2	1	8
11	4	4	4	12	3	3	2	4	4	16	1	3	4	1	3	1	13
12	4	4	4	12	3	3	2	4	4	16	2	4	4	2	4	2	18
13	4	4	4	12	3	3	2	4	4	16	2	4	4	2	4	2	18
14	4	4	4	12	3	3	4	4	2	16	2	2	3	2	2	2	13

15	1	1	1	3	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	5	4	27
16	1	2	3	6	1	1	2	2	4	10	2	1	3	2	1	2	11
17	5	5	5	15	5	5	5	5	2	22	4	1	1	4	1	4	15
18	1	1	1	3	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25
19	1	1	1	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6
21	4	4	4	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12
22	3	3	3	9	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
23	1	1	1	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
24	2	2	2	6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	9	3	3	2	2	2	12	1	1	3	1	1	1	8
26	5	4	3	12	1	1	2	2	4	10	5	4	2	5	4	5	25
27	2	3	4	9	2	2	1	2	2	9	1	2	4	1	2	1	11
28	2	2	2	6	3	3	4	2	4	16	2	4	4	2	4	2	18
29	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	4	14	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
31	5	4	5	14	2	2	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24

32	5	5	4	14	1	1	4	4	4	14	2	1	2	2	1	2	10
33	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	2	12
34	5	5	5	15	2	2	4	4	4	16	2	2	2	2	2	2	12
35	5	4	5	14	1	1	4	4	4	14	1	3	1	1	3	1	10
36	5	5	5	15	2	2	4	4	4	16	2	1	1	2	1	2	9
37	5	5	5	15	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30
38	4	4	4	12	4	4	5	2	2	17	2	2	5	2	2	2	15
39	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
41	2	4	5	11	1	1	4	5	4	15	2	2	4	2	2	2	14
42	2	4	4	10	3	3	3	4	4	17	2	3	2	2	3	2	14
43	2	2	3	7	1	1	4	4	4	14	4	4	4	4	4	4	24
44	2	2	2	6	3	3	4	4	4	18	1	3	2	1	3	1	11
45	2	2	2	6	2	2	4	4	4	16	2	2	4	2	2	2	14
46	2	2	2	6	4	4	4	4	4	20	2	3	2	2	3	2	14
47	2	2	2	6	2	2	2	2	4	12	2	3	4	2	3	2	16
48	1	1	1	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30

49	1	1	1	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
50	2	2	2	6	3	3	4	4	2	16	1	3	2	1	3	1	11
51	2	1	1	4	4	4	4	4	4	20	1	2	2	1	2	1	9
52	2	2	4	8	3	3	2	5	4	17	2	4	4	2	4	2	18
53	2	3	3	8	4	4	2	4	4	18	4	4	1	4	4	4	21
54	2	2	4	8	1	1	4	4	4	14	2	4	4	2	4	2	18
55	2	2	3	7	4	4	5	5	5	23	2	4	3	2	4	2	17
56	2	2	3	7	4	4	5	5	4	22	2	3	5	2	3	2	17
57	3	2	3	8	3	3	4	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24
58	5	5	5	15	1	1	5	5	5	17	1	1	5	1	1	1	10
59	3	4	5	12	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
60	4	2	2	8	3	3	5	2	5	18	2	3	1	2	3	2	13
61	4	4	4	12	3	3	2	4	4	16	2	3	4	4	3	2	18
62	4	4	3	11	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	12	2	4	4	4	4	18	4	4	4	2	4	4	22
64	3	2	2	7	2	4	5	5	5	21	1	4	4	3	4	1	17
65	2	3	2	7	4	1	4	4	4	17	1	4	4	4	4	1	18

66	2	3	4	9	4	4	4	4	4	20	1	4	1	3	4	1	14
67	5	5	5	15	4	3	5	5	5	22	4	4	5	2	4	4	23
68	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23
69	4	4	4	12	4	3	4	4	5	20	4	4	5	3	4	4	24
70	4	4	4	12	4	3	2	5	5	19	4	4	5	5	4	4	26
71	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	4	25
72	2	2	3	7	1	4	4	4	4	17	4	4	4	3	4	4	23
73	4	4	4	12	1	3	2	4	4	14	4	4	4	2	4	4	22
74	5	3	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
75	5	3	5	13	4	4	4	4	2	18	4	2	3	4	2	4	19
76	4	4	4	12	2	3	2	2	4	13	4	4	4	4	4	4	24
77	3	2	2	7	2	4	2	4	4	16	2	4	4	4	4	2	20
78	4	4	4	12	1	2	2	4	4	13	2	5	4	3	2	2	18
79	1	1	1	3	4	2	4	4	4	18	1	4	2	4	2	1	14
80	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	2	1	4	4	19
81	2	2	3	7	1	3	4	4	4	16	1	4	4	4	4	1	18
82	4	4	4	12	1	2	2	2	3	10	2	4	2	3	2	2	15

83	5	1	5	11	4	3	4	4	4	19	4	3	4	3	4	4	22
84	4	2	3	9	2	3	3	4	2	14	2	4	2	4	2	2	16
85	3	3	4	10	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	4	5	26
86	4	4	4	12	1	3	2	2	2	10	2	4	2	4	2	2	16
87	4	4	4	12	3	3	4	4	4	18	2	2	4	4	4	4	20
88	4	4	4	12	3	4	2	4	4	17	2	2	2	4	4	4	18
89	4	4	4	12	3	3	2	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	4	12	2	4	4	4	4	18	2	2	4	4	4	4	20
91	4	4	5	13	4	2	4	4	4	18	2	4	4	4	4	4	22
92	4	4	4	12	2	3	2	2	2	11	2	2	2	4	1	2	13
93	3	3	3	9	4	4	2	4	4	18	2	4	4	4	4	4	22
94	3	3	4	10	4	3	5	5	5	22	4	2	4	4	2	1	17
95	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	22
96	3	4	4	11	2	4	4	4	4	18	2	2	4	4	4	1	17
97	4	4	4	12	2	4	2	4	4	16	2	4	4	2	4	4	20
98	3	3	3	9	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	2	21
99	3	3	3	9	4	3	2	4	4	17	2	4	4	4	4	1	19

100	3	3	3	9	4	3	4	4	4	19	2	2	4	2	4	2	16
101	3	4	4	11	3	2	2	2	2	11	2	4	1	2	3	2	14
102	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	2	2	19
103	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
104	2	4	2	8	1	4	4	4	4	17	2	4	4	2	4	1	17
105	4	4	3	11	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	2	20
106	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18	2	4	4	2	4	4	20
107	3	4	4	11	1	1	5	5	5	17	1	4	4	4	4	4	21
108	4	2	2	8	2	5	4	4	4	19	2	4	4	2	4	2	18
109	3	4	4	11	3	4	2	4	4	17	4	1	4	4	4	4	21
110	3	4	4	11	1	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24
111	4	4	4	12	1	4	2	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
112	3	3	4	10	1	4	2	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24
113	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
114	4	4	5	13	3	4	2	4	4	17	2	2	4	1	4	4	17
115	4	4	4	12	4	2	4	4	4	18	2	2	4	4	4	4	20
116	2	3	2	7	2	3	4	4	4	17	2	2	4	2	4	1	15

117	4	4	4	12	1	2	1	1	1	6	2	2	2	4	2	1	13
118	2	4	3	9	2	2	4	4	4	16	2	2	4	4	2	2	16
119	2	4	2	8	3	2	4	4	4	17	2	2	4	4	4	4	20
120	4	4	4	12	2	3	3	4	4	16	2	2	4	4	4	4	20
121	4	4	4	12	2	2	4	4	4	16	2	2	4	1	4	4	17
122	4	4	4	12	1	2	4	4	4	15	1	3	4	1	4	4	17
123	4	4	4	12	3	3	2	4	4	16	1	2	4	1	4	4	16
124	4	4	4	12	3	2	2	4	4	15	2	2	4	2	4	4	18
125	4	4	4	12	3	3	2	4	4	16	1	3	4	2	4	4	18
126	4	4	4	12	3	2	4	4	4	17	2	2	4	2	4	4	18
127	4	2	4	10	3	2	4	4	4	17	2	2	4	2	4	4	18
	434	433	453	1320	378	402	449	497	497	2223	327	397	432	372	418	361	2307

Lampiran 5. Data karakteristik responden

	JenisKelamin	Usia	Pendidikan	Status
	L/P			
1	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
2	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
3	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
4	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
5	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
6	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
7	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
8	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
9	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
10	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
11	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
12	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
13	Laki-laki	30-40	Diploma	Menikah
14	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
15	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
16	Laki-laki	<30	Diploma	Lajang
17	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
18	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
19	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
20	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
21	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
22	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
23	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
24	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
25	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah

26	Perempuan	41-50	Sarjana	Menikah
27	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
28	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
29	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
30	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
31	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
32	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
33	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
34	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
35	Laki-laki	<30	Diploma	Lajang
36	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
37	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
38	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
39	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
40	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
41	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
42	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
43	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
44	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
45	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
46	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
47	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
48	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
49	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
50	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
51	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
52	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah

53	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
54	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
55	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
56	Laki-laki	<30	Diploma	Lajang
57	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
58	Laki-laki	<30	Diploma	Lajang
59	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
60	Laki-laki	30-40	Diploma	Menikah
61	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
62	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
63	Perempuan	41-50	Diploma	Menikah
64	Perempuan	30-40	Sarjana	Menikah
65	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
66	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
67	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
68	Laki-laki	41-50	Sarjana	Menikah
69	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
70	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
71	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
72	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
73	Perempuan	41-50	Diploma	Menikah
74	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
75	Perempuan	41-50	Diploma	Menikah
76	Perempuan	41-50	Diploma	Menikah
77	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
78	Perempuan	>50	SMA/SMK	Menikah
79	Perempuan	<30	Diploma	Menikah

80	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
81	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
82	Perempuan	<30	Diploma	Menikah
83	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
84	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
85	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
86	Laki-laki	<30	Diploma	Lajang
87	Perempuan	>50	Diploma	Menikah
88	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
89	Laki-laki	41-50	Diploma	Menikah
90	Perempuan	41-50	Diploma	Menikah
91	Perempuan	41-50	Diploma	Menikah
92	Laki-laki	30-40	Diploma	Menikah
93	Perempuan	41-50	Diploma	Menikah
94	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
95	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
96	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
97	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
98	Perempuan	30-40	Diploma	Lajang
99	Perempuan	30-40	Diploma	Lajang
100	Laki-laki	41-50	Diploma	Menikah
101	Perempuan	30-40	Diploma	Lajang
102	Laki-laki	30-40	Diploma	Lajang
103	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
104	Perempuan	30-40	Diploma	Lajang
105	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
106	Perempuan	30-40	Diploma	Lajang

107	Laki-laki	<30	Diploma	Lajang
108	Perempuan	30-40	Diploma	Lajang
109	Perempuan	30-40	Diploma	Lajang
110	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
111	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
112	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
113	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
114	Perempuan	<30	Diploma	Lajang
115	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
116	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
117	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
118	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
119	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
120	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
121	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
122	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
123	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
124	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
125	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
126	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah
127	Perempuan	30-40	Diploma	Menikah

Lampiran 6. Data kategorisasi

No.	Turnover Intention	Keterangan	Kepuasan Kerja	Keterangan	Komitmen Organisasi	Keterangan
1	12	Sedang	25	Tinggi	16	Sedang
2	12	Sedang	25	Tinggi	9	Rendah
3	12	Sedang	25	Tinggi	10	Rendah
4	12	Sedang	25	Tinggi	12	Sedang
5	12	Sedang	25	Tinggi	12	Sedang
6	12	Sedang	25	Tinggi	12	Sedang
7	12	Sedang	25	Tinggi	10	Rendah
8	12	Sedang	21	Sedang	9	Rendah
9	12	Sedang	21	Sedang	12	Sedang
10	12	Sedang	14	Sedang	8	Rendah
11	12	Sedang	16	Sedang	13	Sedang
12	12	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
13	12	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
14	12	Sedang	16	Sedang	13	Sedang

15	3	Rendah	21	Sedang	27	Tinggi
16	6	Sedang	10	Rendah	11	Rendah
17	15	Tinggi	22	Tinggi	15	Sedang
18	3	Rendah	20	Sedang	25	Tinggi
19	3	Rendah	25	Tinggi	30	Tinggi
20	15	Tinggi	5	Rendah	6	Rendah
21	12	Sedang	10	Rendah	12	Sedang
22	9	Sedang	12	Rendah	12	Sedang
23	3	Rendah	25	Tinggi	30	Tinggi
24	6	Rendah	20	Sedang	24	Tinggi
25	9	Sedang	12	Rendah	8	Rendah
26	12	Sedang	10	Rendah	25	Tinggi
27	9	Sedang	9	Rendah	11	Rendah
28	6	Rendah	16	Sedang	18	Sedang
29	14	Tinggi	20	Sedang	24	Tinggi
30	14	Tinggi	18	Sedang	24	Tinggi

31	14	Tinggi	16	Sedang	24	Tinggi
32	14	Tinggi	14	Sedang	10	Rendah
33	15	Tinggi	20	Sedang	12	Sedang
34	15	Tinggi	16	Sedang	12	Sedang
35	14	Tinggi	14	Sedang	10	Rendah
36	15	Tinggi	16	Sedang	9	Rendah
37	15	Tinggi	22	Tinggi	30	Tinggi
38	12	Sedang	17	Sedang	15	Sedang
39	12	Sedang	20	Sedang	24	Tinggi
40	12	Sedang	20	Sedang	24	Tinggi
41	11	Sedang	15	Sedang	14	Sedang
42	10	Sedang	17	Sedang	14	Sedang
43	7	Sedang	14	Sedang	24	Tinggi
44	6	Rendah	18	Sedang	11	Rendah
45	6	Tinggi	16	Sedang	14	Sedang
46	6	Tinggi	20	Sedang	14	Sedang

47	6	Tinggi	12	Rendah	16	Sedang
48	3	Tinggi	25	Tinggi	30	Tinggi
49	3	Tinggi	25	Tinggi	30	Tinggi
50	6	Tinggi	16	Sedang	11	Rendah
51	4	Tinggi	20	Sedang	9	Rendah
52	8	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
53	8	Sedang	18	Sedang	21	Sedang
54	8	Sedang	14	Sedang	18	Sedang
55	7	Sedang	23	Tinggi	17	Sedang
56	7	Sedang	22	Tinggi	17	Sedang
57	8	Sedang	20	Sedang	24	Tinggi
58	15	Tinggi	17	Sedang	10	Rendah
59	12	Sedang	18	Sedang	24	Tinggi
60	8	Sedang	18	Sedang	13	Sedang
61	12	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
62	11	Sedang	18	Sedang	24	Tinggi

63	12	Sedang	18	Sedang	22	Sedang
64	7	Sedang	21	Sedang	17	Sedang
65	7	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
66	9	Sedang	20	Sedang	14	Sedang
67	15	Tinggi	22	Tinggi	23	Sedang
68	12	Sedang	19	Sedang	23	Sedang
69	12	Sedang	20	Sedang	24	Tinggi
70	12	Sedang	19	Sedang	26	Tinggi
71	12	Sedang	19	Sedang	25	Tinggi
72	7	Sedang	17	Sedang	23	Sedang
73	12	Sedang	14	Sedang	22	Sedang
74	13	Sedang	20	Sedang	24	Tinggi
75	13	Sedang	18	Sedang	19	Sedang
76	12	Sedang	13	Sedang	24	Tinggi
77	7	Sedang	16	Sedang	20	Sedang
78	12	Sedang	13	Sedang	18	Sedang

79	3	Rendah	18	Sedang	14	Sedang
80	12	Sedang	19	Sedang	19	Sedang
81	7	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
82	12	Sedang	10	Rendah	15	Sedang
83	11	Sedang	19	Sedang	22	Sedang
84	9	Sedang	14	Sedang	16	Sedang
85	10	Sedang	19	Sedang	26	Tinggi
86	12	Sedang	10	Rendah	16	Sedang
87	12	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
88	12	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
89	12	Sedang	16	Sedang	24	Tinggi
90	12	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
91	13	Sedang	18	Sedang	22	Sedang
92	12	Sedang	11	Rendah	13	Sedang
93	9	Sedang	18	Sedang	22	Sedang
94	10	Sedang	22	Tinggi	17	Sedang

95	15	Tinggi	20	Sedang	22	Sedang
96	11	Sedang	18	Sedang	17	Sedang
97	12	Sedang	16	Sedang	20	Sedang
98	9	Sedang	17	Sedang	21	Sedang
99	9	Sedang	17	Sedang	19	Sedang
100	9	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
101	11	Sedang	11	Rendah	14	Sedang
102	12	Sedang	19	Sedang	19	Sedang
103	12	Sedang	20	Sedang	24	Tinggi
104	8	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
105	11	Sedang	19	Sedang	20	Sedang
106	12	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
107	11	Sedang	17	Sedang	21	Sedang
108	8	Sedang	19	Sedang	18	Sedang
109	11	Sedang	17	Sedang	21	Sedang
110	11	Sedang	17	Sedang	24	Tinggi

111	12	Sedang	15	Sedang	24	Tinggi
112	10	Sedang	15	Sedang	24	Tinggi
113	12	Sedang	20	Sedang	24	Tinggi
114	13	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
115	12	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
116	7	Sedang	17	Sedang	15	Sedang
117	12	Sedang	6	Rendah	13	Sedang
118	9	Sedang	16	Sedang	16	Sedang
119	8	Sedang	17	Sedang	20	Sedang
120	12	Sedang	16	Sedang	20	Sedang
121	12	Sedang	16	Sedang	17	Sedang
122	12	Sedang	15	Sedang	17	Sedang
123	12	Sedang	16	Sedang	16	Sedang
124	12	Sedang	15	Sedang	18	Sedang
125	12	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
126	12	Sedang	17	Sedang	18	Sedang

127	10	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
-----	----	--------	----	--------	----	--------

Lampiran 7. Hasil uji validitas tahap 1

1. Tabel 6.1 FACTOR ANALYSIS

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
TO1			.906
TO2			.891
TO3			.908
KK1		.713	
KK2		.631	
KK3		.791	
KK4		.825	
KK5		.690	
KO1	.790		
KO2	.718		
KO3	.661		
KO4	.732		
KO5	.790		
KO6	.814		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 8. Hasil uji reliabilitas

1. Tabel 6.3 Reliability

		N	%
Valid		127	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
Total		127	100.0

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

2. Tabel 6.4 Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.906	3

3. Tabel 6.5 Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.787	.795	5

4. Tabel 6.6 Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.857	6

Lampiran 9. Correlation

Correlations

		RataTO	Rata2KK	Rata2KO
RataTO	Pearson Correlation	1	-.159	-.168
	Sig. (2-tailed)		.075	.060
	N	127	127	127
Rata2KK	Pearson Correlation	-.159	1	.285**
	Sig. (2-tailed)	.075		.001
	N	127	127	127
Rata2KO	Pearson Correlation	-.168	.285**	1
	Sig. (2-tailed)	.060	.001	
	N	127	127	127

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

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

Lampiran 10. Perhitungan diskriminan

	Mean	SD	Item-total	α Value	Loading	Loading ²	CR	AVE
TO1	3.46	1.015	.808	0.906	0.906	0.821	0.929	0.813
TO2			.808		0.891	0.794		
TO3			.822		0.908	0.824		
KK1	3.50	0.786	.568	0.787	0.713	0.508	0.852	0.538
KK2			.512		0.631	0.398		
KK3			.575		0.791	0.626		
KK4			.685		0.825	0.681		
KK5			.524		0.69	0.476		
KO1	3.03	0.914	.702	0.856	0.79	0.624	0.886	0.567
KO2			.605		0.718	0.516		
KO3			.551		0.661	0.437		
KO4			.612		0.732	0.536		
KO5			.706		0.79	0.624		
KO6			.694		0.814	0.663		

Lampiran 11. Korelasi, Mean, Standard Deviation, dan Cronbach Alpha

	Mean	Std. Deviation	α Value	Pearson Correlation AVE	1	2	3
Turnover Intention	3.46	1.015	0.906	0.813	0.906		
Kepuasan Kerja	3.50	.786	0.787	0.538	-.159	0.787	
Komitmen Organisasi	3.03	.914	0.856	0.567	-.168	0.285	0.856

Sumber: Data diolah tahun 2017

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

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

Lampiran 12. Discriminant Validity, AVE, Mean, Standard Deviation, Cronbach value, dan Square Correlation

	Mean	Std. Deviation	α Value	1	2	3
Turnover Intention	3.46	1.015	0.906	(0.8130)	0.0252	0.0281
Kepuasan Kerja	3.50	0.786	0.787	-0.1880	(0.5380)	0.0812
Komitmen Organisasi	3.03	0.914	0.856	-0.2041	0.3472	(0.5670)

Sumber: Data Diolah tahun 2017

Nilai AVE ditunjukkan pada nilai yang ada dalam tanda kurung

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

Lampiran 13. Hasil karakteristik responden1. **Tabel 6.7** Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	10.2	10.2	10.2
	Perempuan	114	89.8	89.8	100.0
	Total	127	100	100	

2. **Tabel 6.8** Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	43	33.9	33.9	33.9
	30-40	71	55.9	55.9	89.8
	41-50	11	8.6	8.6	98.4
	>50	2	1.6	1.6	100.0
	Total	127	100	100	

3. **Tabel 6.9** Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	1	0.8	0.8	0.8
	Diploma	123	96.8	96.8	97.6
	Sarjana	3	2.4	2.4	100.0
	Total	127	100	100	

4. **Tabel 6.10** Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	36	28.3	28.3	28.3
	Menikah	91	71.7	71.7	100.0
	Total	127	100	100	

Lampiran 14. Hasil uji deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total TO	127	3	15	3.46	1.015
Total KK	127	5	25	3.50	.786
Total KO	127	6	30	3.03	.914
Valid N (listwise)	127				

Lampiran 15. RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

KEPUASAN KERJA					
M	=	3,50			
Sd	=	0,786			
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq x \leq M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	21.43	
Sedang	:	13.57	\leq	X	21.43
Rendah	:	X	$<$	13.57	

KOMITMEN ORGANISASI					
M	=	3,03			
Sd	=	0,914			
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq x \leq M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	23.65	
Sedang	:	12.69	\leq	X	23.65
Rendah	:	X	$<$	12.69	

TURNOVER INTENTION					
M		=	3.46		
Sd		=	1.015		
Tinggi	: $X \geq M + SD$				
Sedang	: $M - SD \leq x \leq M + SD$				
Rendah	: $X < M - SD$				
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	13.44	
Sedang	:	7.35	\leq	X	13.44
Rendah	:	X	$<$	7.35	

Lampiran 16. Hasil uji kategorisasi

KepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	13.38	13.38	13.38
	Sedang	96	75.6	75.6	88.98
	Rendah	14	11.02	11.02	100.0
	Total	127	100	100	

KomitmenOrganisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	30	23.62	23.62	23.62
	Sedang	83	65.36	65.36	88.98
	Rendah	14	11.02	11.02	11.02
	Total	127	100	100	

Turnover Intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	11.02	11.02	11.02
	Sedang	97	76.38	76.38	87.4
	Rendah	16	12.6	12.6	100.0
	Total	127	100	100	

Lampiran 17. Hasil uji normalitas (NPAR Test)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RataTO	Rata2KK	Rata2KO
N		127	127	127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.46	3.50	3.03
	Std. Deviation	1.015	.786	.914
	Absolute	.252	.138	.093
Most Extreme Differences	Positive	.157	.097	.071
	Negative	-.252	-.138	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		2.843	1.559	1.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065	.155	.226

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 18. Hasil uji linieritas**KEPUASAN KERJA****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RataTO * Rata2KK	(Combined)		16.081	17	.946	.907	.568
	Between Groups	Linearity	3.271	1	3.271	3.135	.079
		Deviation from Linearity	12.810	16	.801	.767	.719
	Within Groups		113.732	109	1.043		
	Total		129.813	126			

KOMITMEN ORGANISASI**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
RataTO * Rata2KO	(Combined)		48.851	21	2.326	3.017	.000
	Between Groups	Linearity	3.642	1	3.642	4.724	.032
		Deviation from Linearity	45.208	20	2.260	2.932	.196
	Within Groups		80.962	105	.771		
	Total		129.813	126			

Lampiran 19. Hasil uji multikolinearitas**Variables Entered/Removed^a**

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rata2KO, Rata2KP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Rata2TO

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.204 ^a	.041	.026	1.002

a. Predictors: (Constant), Rata2KO, Rata2KK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.459	.450		9.913	.000		
Rata2KK	-.156	.119	-.121	-1.317	.190	.919	1.088
Rata2KO	-.148	.102	-.133	-1.451	.149	.919	1.088

a. Dependent Variable: RataTO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.382	2	2.691	2.682	.072 ^b
	Residual	124.430	124	1.003		
	Total	129.813	126			

a. Dependent Variable: RataTO

b. Predictors: (Constant), Rata2KO, Rata2KK

Lampiran 20. Hasil uji regresi berganda (1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status, Pendidikan, JenisKelamin, Usia ^b	.	Enter
2	Rata2KK ^b	.	Enter
3	Rata2KO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Rata2TO

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.206 ^a	.042	.011	1.009	.042	1.352	4	122	.015
2	.255 ^b	.065	.027	1.001	.023	2.949	1	121	.039
3	.288 ^c	.083	.037	.996	.018	2.320	1	120	.013

a. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KK

c. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KK, Rata2KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.509	4	1.377	1.352	.255 ^b
	Residual	124.304	122	1.019		
	Total	129.813	126			
2	Regression	8.466	5	1.693	1.688	.142 ^c
	Residual	121.347	121	1.003		
	Total	129.813	126			
3	Regression	10.767	6	1.795	1.809	.103 ^d
	Residual	119.045	120	.992		
	Total	129.813	126			

a. Dependent Variable: RataTO

b. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KK

d. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KK, Rata2KO

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.816	1.251	3.051	.003			
	Jeniskelamin	-.198	.306	-.060	.649	-.059	-.059	-.058
	Usia	.316	.160	.207	1.970	.031	.192	.175
	Pendidikan	-.217	.512	-.038	-.423	.673	-.026	-.038
	Status	-.058	.241	-.026	-.241	.810	.070	-.022
2	(Constant)	4.302	1.273	3.380	.001			
	Jeniskelamin	-.139	.305	-.042	-.455	.650	-.059	-.041
	Usia	.306	.159	.201	1.924	.057	.192	.169
	Pendidikan	-.188	.508	-.033	-.370	.712	-.026	-.034
	Status	-.028	.240	-.012	-.117	.907	.070	-.011
3	Rata2KK	-.197	.115	-.153	-1.717	.049	-.159	-.151
	(Constant)	4.366	1.266	3.447	.001			
	Jeniskelamin	-.076	.306	-.023	-.249	.804	-.059	-.023
	Usia	.336	.159	.220	2.106	.037	.192	.184
	Pendidikan	-.104	.508	-.018	-.205	.838	-.026	-.019
	Status	-.090	.242	-.040	-.374	.709	.070	-.034
	Rata2KK	-.145	.119	-.113	-1.219	.021	-.159	-.111
	Rata2KO	-.158	.104	-.142	-1.523	.010	-.168	-.133

a. Dependent Variable: RataTO

Excluded Variables^a

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Rata2KK	-.153 ^b	-1.717	.089	-.154	.976
	Rata2KO	-.175 ^b	-1.949	.054	-.174	.954
2	Rata2KO	-.142 ^c	-1.523	.130	-.138	.876

a. Dependent Variable: RataTO

b. Predictors in the Model: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KK

Lampiran 21. Hasil uji regresi berganda (2)**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status, Pendidikan, JenisKelamin, Usia ^b	.	Enter
2	Rata2KO ^b	.	Enter
3	Rata2KK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Rata2TO

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.206 ^a	.042	.011	1.009	.042	1.352	4	122	.025
2	.268 ^b	.072	.033	.998	.030	3.799	1	121	.046
3	.288 ^c	.083	.037	.996	.011	1.487	1	120	.011

a. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia

b. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KO

c. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KO, Rata2KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.509	4	1.377	1.352	.255 ^b
	Residual	124.304	122	1.019		
	Total	129.813	126			
2	Regression	9.292	5	1.858	1.866	.105 ^c
	Residual	120.521	121	.996		
	Total	129.813	126			
3	Regression	10.767	6	1.795	1.809	.103 ^d
	Residual	119.045	120	.992		
	Total	129.813	126			

a. Dependent Variable: RataTO

b. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia

c. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KO

d. Predictors: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KO, Rata2KK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.816	1.251		3.051	.003		
	Jeniskelamin	-.198	.306	-.060	-.649	.517	-.059	-.059
	Usia	.316	.160	.207	1.970	.051	.192	.176
	Pendidikan	-.217	.512	-.038	-.423	.673	-.026	-.038
	Status	-.058	.241	-.026	-.241	.810	.070	-.022
2	(Constant)	4.051	1.242		3.261	.001		
	Jeniskelamin	-.102	.306	-.031	-.335	.739	-.059	-.030
	Usia	.349	.159	.229	2.190	.030	.192	.195
	Pendidikan	-.105	.509	-.018	-.205	.838	-.026	-.019
	Status	-.125	.241	-.056	-.520	.604	.070	-.047
3	Rata2KO	-.194	.100	-.175	-1.949	.036	-.168	-.174
	(Constant)	4.366	1.266		3.447	.001		
	Jeniskelamin	-.076	.306	-.023	-.249	.804	-.059	-.023
	Usia	.336	.159	.220	2.106	.037	.192	.189
	Pendidikan	-.104	.508	-.018	-.205	.838	-.026	-.019
	Status	-.090	.242	-.040	-.374	.709	.070	-.034
	Rata2KO	-.158	.104	-.142	-1.523	.013	-.168	-.138
	Rata2KK	-.145	.119	-.113	-1.219	.025	-.159	-.111

a. Dependent Variable: RataTO

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Rata2KO	-.175 ^b	-1.949	.054	-.174	.954
	Rata2KK	-.153 ^b	-1.717	.089	-.154	.976
2	Rata2KK	-.113 ^c	-1.219	.225	-.111	.897

a. Dependent Variable: RataTO

b. Predictors in the Model: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia

c. Predictors in the Model: (Constant), Status, Pendidikan, Jeniskelamin, Usia, Rata2KO