

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
INTENSI *TURNOVER* PADA PERAWAT****(Studi Pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru)****SKRIPSI**

UIN SUSKA RIAU

OLEH:**GEVIA YOLANDA**
11561200598**FAKULTAS PSIKOLOGI****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI****SULTAN SYARIF KASIM RIAU****2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
INTENSI *TURNOVER* PADA PERAWAT****(Studi Pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru)**

UIN SUSKA RIAU

Oleh:

GEVIA YOLANDA
11561200598**SKRIPSI**

**Skripsi ini Telah Diterima dan Disetujui untuk Ujian Munaqasah
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Pekanbaru, Desember 2019**Pembimbing**
Linda Aryani, M.Si
NIP. 197402122007102002

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : GEVIA YOLANDA

NIM : 11561200598

Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Perawat (Studi pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru)

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi. Diuji pada :

Hari / Tanggal : Kamis, 26 Desember 2019

Bertepatan dengan : 29 Rabi'ul Akhir 1441 H


TIM PENGUJI

Ketua,


(.....)


Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd.
NIP. 196604231994032001

Sekretaris,


(.....)


Linda Aryani, M.Si.
NIP. 197402122007102002

Penguji I,


(.....)

H. Jhon Herwanto, M.Si.
NIP. 197010301999031004

Penguji II,


(.....)

Rita Susanti, S.Psi., M.A.
NIP. 198410112011012016

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“(yaitu) orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenang dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah – lah hati menjadi tenang”

(QS. Ar-Ra’du : 28)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

“Never trouble about trouble until trouble troubles you”

(Rosemary Kesanly)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

*Perjuangan merupakan pengalaman berharga
yang menjadikan kita manusia yang berkualitas*

*Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku,
yang senantiasa ada disaat suka maupun duka,
selalu setia mendampingi, saat aku jatuh sakit,
yang selalu berdoa untuk putri tercinta dalam setiap sujudnya,
Ayah, Ibu, Terima kasih untuk semuanya,
Aku menyayangi kalian*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR


Alhamdullilaahirobbil'aalamiin. Sembah sujud serta syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat beriringan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi Wasallam karena berkat Rahmat dan Kebesaran-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Perawat (Studi pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru)". Terselesainya skripsi ini tidak luput dari dukungan berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, izinkanlah penulis dengan segenap kerendahan hati mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas Rajab, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc, M.Ag selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj. Zulhidah, M.Pd selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Nurhasnawati, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Terimakasih kepada Bapak Jhon Herwanto, S.Psi, M.A selaku Penasehat Akademik selama mengenyam pendidikan di Fakultas Psikologi yang selalu meluangkan waktu, memberikan nasehat-nasehat, dukungan, dan semangat,

kritik, dan saran yang membangun kepada penulis demi kemajuan Akademik penulis.

5. Terima kasih tiada terhingga kepada Ibu Linda Aryani, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk penulis, yang begitu sabar menemani dalam perjalanan yang panjang ini, untuk energi positif yang telah diberikan, semangat, arahan, dan bimbingan yang sangat berarti bagi penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Terimakasih banyak kepada Bapak Jhon Herwanto, M.A selaku Penguji I. Terimakasih atas kesediaan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan masukan dan saran demi kemajuan skripsi ini.
7. Terimakasih banyak kepada Ibu Rita Susanti, S.Psi, M.Si selaku Penguji II. Terimakasih atas kesediaan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan masukan dan saran demi kemajuan skripsi ini.
8. Terimakasih banyak kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberi bantuan, bimbingan, dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan dan untuk masa yang akan datang.
9. Terimakasih yang tiada berujung untuk Ayahanda tersayang dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, mendoakan keberhasilan anak-anaknya dan menjadi panutan dan motivasi dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memelihara dan memuliakan Ayahanda dan Ibunda di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dunia dan akhirat. Hanya Allah SWT yang mampu membalas segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis.

10. Untuk Abang satu-satunya penulis, Leo Adri Pahlika. Terima kasih untuk semua dukungan moril maupun materil yang telah diberikan, dan semangat yang tiada henti sehingga skripsi selesai pada waktunya.
11. Sahabat seperjuangan untuk Dian Rahmaningsih, Revi Nanda Putri, Rinda Defira, Mutia Putri Pandani, yang selalu menemani perjuangan dari awal bangku SMA hingga detik ini. Terimakasih sudah memberikan semangat, kasih sayang, motivasi dalam hal apapun. Semoga persahabatan ini dapat terus terjalin.
12. Sahabat dari awal perkuliahan, Deviani Risyana, Yuni Triana, Tiara Sasmita Putri, Nurlaili Hasanah, dan Najla Lathifah Aryanur yang memiliki visi dan misi yang sama baik dalam cerita perkuliahan dan meraih mimpi. Terimakasih untuk saling memotivasi, memberikan dukungan, kasih sayang, dan membantu penulis selama masa perkuliahan ini. Semoga persahabatan ini dapat terus terjalin.
13. Terima kasih kepada perawat RSIA Zainab Pekanbaru dan RSI Ibnu Sina Pekanbaru yang telah membantu dalam pengisian skala penelitian ini.
14. Terima kasih kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2015 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, terutama kelas E yang selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar Fakultas Psikologi bagian Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan, dan yang lainnya. Terimakasih telah memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

16. Seluruh pihak yang secara tidak langsung turut serta memperlancar penulisan skripsi ini, baik penulis sebutkan maupun pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan khususnya untuk pembaca pada umumnya. Akhir kata, semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat-Nya kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pekanbaru, 26 Desember 2019

Penulis

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Intensi <i>Turnover</i>	
1. Defenisi Intensi <i>Turnover</i>	11
2. Aspek-aspek Intensi <i>Turnover</i>	12
3. Faktor-faktor Penyebab Intensi <i>Turnover</i>	14
B. Kepuasan Kerja	
1. Defenisi Kepuasan Kerja.....	15
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	16
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	18
C. Kerangka Berpikir.....	19
D. Hipotesis	22
BAB III : METODE PENELITIAN.....	23
A. Desain Penelitian	23
B. Variabel Penelitian.....	23

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Defenisi Operasional.....	23
1. Intensi <i>Turnover</i>	23
2. Kepuasan Kerja	24
D. Subjek Penelitian	24
1. Populasi	24
2. Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
1. Skala Intensi <i>Turnover</i>	26
2. Skala Kepuasan Kerja	27
F. Uji Coba Alat Ukur	27
1. Validitas	28
2. Daya Diskriminasi Aitem.....	28
3. Reliabilitas	31
G. Teknik Analisis Data	32

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 33

A. Pelaksanaan Penelitian.....	33
B. Hasil Penelitian	34
1. Deskripsi Umum Subjek Penelitian	34
a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	34
b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	35
2. Deskripsi Kategorisasi Data.....	35
a. Kategorisasi Variabel Intensi <i>Turnover</i>	36
b. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	37
3. Uji Asumsi	39
a. Uji Normalitas	39
b. Uji Linearitas	40
4. Uji Hipotesis	41
C. Pembahasan	42

BAB V : PENUTUP 46

A. Kesimpulan	46
B. Saran	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: <i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> Sebelum <i>Try Out</i>	26
Tabel 3.2	: <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja Sebelum <i>Try Out</i>	27
Tabel 3.3	: <i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> Setelah <i>Try Out</i>	29
Tabel 3.4	: <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja Setelah <i>Try Out</i>	30
Tabel 3.5	: <i>Blue Print</i> Skala Intensi <i>Turnover</i> (Untuk Penelitian).....	30
Tabel 3.6	: <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja (Untuk Penelitian).....	31
Tabel 3.7	: Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4.1	: Frekuensi Subjek Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.2	: Frekuensi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.3	: Frekuensi Subjek Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.4	: Norma Kategorisasi	36
Tabel 4.5	: Gambaran Hipotetik dan Gambaran Empirik Variabel Intensi <i>Turnover</i>	36
Tabel 4.6	: Kategorisasi Variabel Intensi <i>Turnover</i>	37
Tabel 4.7	: Gambaran Hipotetik dan Gambaran Empirik Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.8	: Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	38
Tabel 4.9	: Uji Normalitas.....	40
Tabel 4.10	: Uji Linearitas	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Lembar Validasi Skala <i>Try Out</i>
LAMPIRAN B	Skala <i>Try Out</i>
LAMPIRAN C	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
LAMPIRAN D	Data Subjek <i>Try Out</i>
LAMPIRAN E	Uji Reliabilitas
LAMPIRAN F	Skala Penelitian
LAMPIRAN G	Tabulasi Data Penelitian
LAMPIRAN H	Data Subjek Penelitian
LAMPIRAN I	Pedoman Wawancara
LAMPIRAN J	Uji Asumsi
LAMPIRAN K	Uji Hipotesis
LAMPIRAN L	Surat-Surat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION WITH TURNOVER INTENTION IN NURSES (STUDY AT ISLAMIC HOSPITAL OF IBNU SINA PEKANBARU)

Gevia Yolanda

Email: geviayolanda27@gmail.com

Faculty of Psychology

The State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Abstract

Turnover intention is a inclination of employees to separate themselves from the organization where they work to find alternative jobs in different organizations. One of the factors that influences the level of turnover intention is job satisfaction. This study aims to determine the relationship between job satisfaction with turnover intentions in nurses at The Islamic Hospital of Ibnu Sina Pekanbaru. This study uses a correlational quantitative research design with 107 nurses at The Islamic Hospital of Ibnu Sina Pekanbaru. The research data were obtained using turnover intention scale (Mobley & Hollingsworth, 1978) and job satisfaction scale (Luthans, 2006). Data analysis technique used is Pearson's product moment correlation analysis, obtained significance of 0,000 ($p < 0,05$) and the correlation coefficient value of -0,328 with an effective contribution of 10,8%. That is, there is a negative relationship between job satisfaction with turnover intentions in nurses at The Islamic Hospital Ibnu Sina Pekanbaru. Thus, high job satisfaction can reduce the turnover intention in nurses.

Keyword : *Job Satisfaction, Turnover Intention, Nurse.*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA PERAWAT (STUDI PADA RSI IBNU SINA PEKANBARU)

Gevia Yolanda

Email: geviayolanda27@gmail.com

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Abstrak

Intensi turnover adalah suatu keinginan karyawan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya guna mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat intensi *turnover* adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada perawat RSI Ibnu Sina Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional, dengan subjek perawat RSI Ibnu Sina Pekanbaru sebanyak 107 perawat. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala intensi turnover (Mobley & Hollingsworth, 1978) dan skala kepuasan kerja (Luthans, 2006). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* Pearson, diperoleh hasil sig. 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar -0,328, dengan sumbangan efektif sebesar 10,8%. Artinya, terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada perawat RSI Ibnu Sina Pekanbaru. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi terjadinya intensi turnover pada perawat.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover*, Perawat.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Pasal 32 Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pertumbuhan rumah sakit dalam beberapa tahun belakangan ini meningkat pesat (Rambe dan Heriyanto, 2015). Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat antara rumah sakit umum dengan rumah sakit swasta. Oleh karena itu rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa (Ridlo, 2012). Dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, sumber daya manusia yang terlibat terdiri dari multi profesi baik tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan.

Salah satu sumber daya manusia yang terpenting di rumah sakit adalah perawat. Pusat Data dan Informasi KemenKes RI 2017 menjelaskan bahwa menurut Undang-Undang RI No. 28 Tahun 2014 tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Perawat merupakan karyawan terbanyak diantara semua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit dan juga merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan (Kusumaningrum dan Harsanti, 2015).

Berdasarkan data dari Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK), persentase jumlah perawat adalah yang terbesar di antara tenaga kesehatan lainnya, yaitu 29,66% dari seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia per Desember 2016 (Pusat Data dan Informasi KemenKes RI, 2017).

Perawat memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit karena terlibat langsung dengan pasien selama 24 jam (Suroso, 2011). Perawat di rumah sakit juga menjadi faktor penentu mutu layanan dan citra rumah sakit, oleh karena itu perawat dituntut harus selalu profesional dalam menjalankan tugasnya dengan menumbuhkan rasa kepedulian dan harus memiliki rasa empati terhadap pasien (Rachman dan Dewanto, 2016).

Maka dari itu, manajemen rumah sakit harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan sebagai bagian dari *human capital* dan tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai aset. Apabila perusahaan kurang memperhatikan keberadaan karyawannya dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan semata, akan menyebabkan tingginya *turnover* (Aamodt, 2013).

Turnover intention (keinginan untuk mengundurkan diri) dapat memprediksi terjadinya *turnover*. Secara konsisten ditemukan bahwa keinginan untuk mengundurkan diri merupakan *antecedent* bagi munculnya *turnover* (Lee dan Mowday; Michael dan Spector; O'Reilly dan Caldwell, dalam Rifmawati &

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suyasa, 2016). *Turnover* yang terjadi tentu akan merugikan perusahaan, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun kondisi kerja karyawan. Putra dan Prihatsanti (2016) menambahkan intensi *turnover* mengukur besar kecilnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaannya. Sehingga semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula intensi *turnover* yang terjadi di perusahaan.

Terdapat permasalahan lain yang dirasakan perawat Indonesia, diantaranya terkait dengan gaji yang dirasa masih kurang jumlahnya (Sarmila, 2019). Meskipun perawat telah memberikan asuhan keperawatan yang terbaik dan sudah melakukan semua tugas dan tanggung jawab mereka dengan profesional, tetapi jerih payah mereka terkadang masih kurang diapresiasi dan juga masih kurang dipandang. Sehingga kesejahteraan masih belum dirasakan perawat meskipun telah memiliki dasar hukum Undang-undang No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan.

Terdapat hasil survei global oleh Date Carneige yang dilakukan di 17 negara termasuk Indonesia kepada 4.400 karyawan bahwa pemicu lain karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri yaitu pimpinan (Kompas, 2018). Survei ini pun menunjukkan 11% karyawan di Indonesia merasa atasan mereka jarang atau tidak pernah bersikap jujur. Apabila pimpinan jarang atau tidak pernah jujur, 64% bawahannya akan mengundurkan diri dalam tempo waktu satu tahun. Berdasarkan hasil survei tersebut maka karyawan menginginkan pemimpin yang mampu memotivasi karyawan serta dapat berinteraksi dengan baik dan selalu mengevaluasi kesalahan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Bagian Keperawatan RSI Ibnu Sina Pekanbaru, tingkat *turnover* perawat selama periode Januari sampai Desember 2018 sebesar 9,43% atau sekitar 20 orang melakukan *turnover* dari total 207 perawat. Kemudian terjadi peningkatan pada periode Januari sampai Oktober 2019 sebesar 11,31% atau sekitar 22 orang melakukan *turnover* dari total 186 perawat. Tingkat *turnover* tersebut dinilai cukup tinggi, karena menurut Gillies (1994) keluarnya perawat dari rumah sakit dikatakan normal berkisar antara 5-10% pertahun, dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%.

Mobley (1978) menerangkan proses keluarnya seseorang dari suatu perusahaan dimulai dengan meningkatnya ketidakpuasan kerja karyawan. Adanya rasa ketidakpuasan kerja pada karyawan akan berdampak pada karyawan diantaranya merangsang pemikiran untuk berhenti, adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain, dan adanya keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Jika hal tersebut tidak diatasi, maka akan menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan.

Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinya dan dapat membuat dirinya menunjukkan kemampuannya yang maksimal (Sianipar dan Haryanti, 2014). Sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau memutuskan untuk keluar dari pekerjaan.

Kusumaningrum dan Harsanti (2015) juga menambahkan bahwa saat ini salah satu indikator mutu pelayanan rumah sakit adalah tingkat kepuasan, dimana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat kepuasan rumah sakit masih berorientasi kepada pelanggan atau pasien. Rumah sakit sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa seharusnya juga memperhatikan kepuasan karyawan karena berhubungan dengan kepuasan pelanggan atau pasien.

Menurut Pepe (2010) kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mengukur tingkat intensi *turnover* dan secara konsisten ditemukan negatif terkait dengan keinginan keluar. Menurut Abel (2013) memahami hakikat kepuasan karyawan dapat menciptakan peluang untuk perbaikan organisasi yang dapat memaksimalkan penggunaan kemampuan karyawan. Karyawan yang puas akan lebih produktif, berkomitmen, dan loyal kepada organisasi.

Aamodt (2013) mengemukakan bahwa apabila terjadi *turnover*, maka dampak yang didapatkan terbagi menjadi dua yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari *turnover* diantaranya adalah biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktivitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, dan karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak.

Dalam hal ini, rumah sakit harus mempertahankan karyawannya agar tidak keluar dari perusahaan. Mempertahankan karyawan adalah memastikan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka dan diperlukan usaha yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah

mereka lakukan (Kosi *et al*, 2015). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memprediksi keinginan untuk mengundurkan diri pada karyawan.

Berdasarkan tinjauan-tinjauan literatur oleh Brayfield and Crockett (1955) ditemukan hubungan yang konsisten antara ketidakpuasan dengan penarikan diri dalam bentuk perpindahan dan absensi. Para pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih mungkin menyingkir dari pekerjaan atau pindah dibanding para pekerja yang puas. Perilaku penarikan diri pada pekerja biasanya mempunyai akibat-akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi. Absensi merusak kelancaran kerja, mengakibatkan penundaan, serta keharusan untuk mengerjakan pegawai cadangan untuk mengganti para pekerja yang tidak masuk bekerja. Perpindahan kerja juga merusak kelancaran pekerjaan selain biaya seleksi dan latihan untuk penempatan seringkali sangat memberatkan (Wexley & Yuki, 2005).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningrum dan Harsanti (2015), membuktikan bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada perawat instalasi ruang inap. Semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat maka semakin rendah intensi *turnover* pada perawat, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada perawat maka semakin tinggi intensi *turnover* pada perawat. Hal juga ini sejalan dengan penelitian Sianipar dan Haryanti (2014) bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiana, Hubeis, dan Panjaitan (2014) bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang nyata dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

timbulnya *turnover intentions* pada perawat di RS Dhuafa. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Siwi, Taroreh, dan Dotulong (2016) yang juga mengungkapkan bahwa kepuasan gaji, promosi jabatan, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Selain itu, terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Paweste dan Wikansari (2016) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover dan keduanya memiliki hubungan yang kuat dan negatif. Apabila kepuasan kerja tinggi maka intensi turnover akan menjadi rendah. Apabila kepuasan kerja mengalami penurunan maka intensi turnover akan mengalami kenaikan. Kemudian Hanafiah (2014) juga menyatakan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja pada karyawan PT. BUMA Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.

Oleh karena pentingnya peran kepuasan kerja terhadap berbagai hasil kerja maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada perawat serta ingin mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada perawat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat?”



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam perkembangan ranah keilmuan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai hubungan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat. Adapun bagi perusahaan dapat menjadi acuan untuk memprediksi faktor-faktor penyebab intensi *turnover* guna mencegah terjadinya *turnover* karyawan, dan juga dapat memberikan acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti tentang intensi *turnover*.

E. Keaslian Penelitian

Pertama, Dini Kusumaningrum, dan Intaglia Harsanti (2015) meneliti tentang Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada Perawat Instalasi Ruang Inap. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada perawat instalasi ruang inap. Semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat maka semakin rendah intensi *turnover* pada perawat, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada perawat maka semakin tinggi intensi *turnover* pada perawat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedua, Anggie Rumondang Berliana Sianipar dan Kristiana Haryanti (2014) meneliti tentang Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. Hasil penelitian tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi intensi *turnover* karyawan.

Ketiga, Ristia Pawesti dan Rinandita Wikansari (2016) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* dan keduanya memiliki hubungan yang kuat dan negatif. Apabila kepuasan kerja tinggi maka intensi *turnover* akan menjadi rendah. Apabila kepuasan kerja mengalami penurunan maka intensi *turnover* akan mengalami kenaikan.

Keempat, Oktarini Putri Andini, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami (2018) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja dan *turnover intention* karyawan.

Kelima, Inge Mardiana, Aida Vitayala S. Hubeis, dan Nurmala K. Panjaitan (2014) meneliti tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

hubungan antara kepuasan kerja dengan timbulnya *turnover intentions* pada perawat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian sebelumnya, meskipun terdapat beberapa kesamaan namun untuk pemilihan subjek berbeda dengan penelitian sebelumnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan adalah asli.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Intensi *Turnover*

1. Definisi Intensi *Turnover*

Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Mathis dan Jackson (2009), mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Menurut Mobley & Hollingsworth (1978) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan keinginan mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai. Intensi *turnover* secara konsisten dipandang oleh para ilmuwan sebagai faktor terpenting dalam memprediksi *turnover* karyawan (Bigliardi & Dormio, 2012). Tett and Meyer (1993) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai keinginan karyawan untuk mengundurkan diri permanen dari suatu organisasi secara tidak sukarela (*unvoluntary*) maupun sukarela (*voluntary*). Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *turnover intention* dalam dirinya adalah mencari lowongan yang lebih baik di tempat lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Intensi turnover secara umum mengacu pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan namun belum terwujud dalam suatu tindakan nyata (Rogelberg, 2017). Karyawan akan melihat keuntungan dari alternatif pekerjaan lain. Apabila keuntungan tersebut lebih besar, maka akan timbul niat untuk berhenti dari pekerjaan lama dan pindah ke pekerjaan baru. Namun apabila alternatif yang tersedia tidak menjanjikan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa intensi *turnover* adalah suatu keinginan karyawan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya guna mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda.

2. Aspek-aspek Intensi Turnover

Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) mengemukakan terdapat tiga aspek dari intensi *turnover*, diantaranya:

- a. Adanya pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan yang diawali perasaan tidak puas akan pekerjaan sehingga karyawan berfikir untuk keluar dari tempatnya bekerja.
- b. Adanya keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*) yaitu individu memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru. Keinginan tersebut dapat terjadi karena karyawan ingin mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.

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

Fishbein dan Ajzen (2005) mengemukakan aspek-aspek intensi *turnover*

diantaranya adalah :

- a. Aspek sikap pribadi, merupakan dorongan, keinginan dan pikiran untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* yang dipengaruhi oleh keyakinan subyektif akan akibat perilaku *turnover* tersebut.
- b. Aspek norma subyektif, yaitu dorongan, fikiran dan keyakinan untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* dipengaruhi norma dalam lingkungan sosial yang berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek intensi *turnover* antara lain keinginan mencari pekerjaan lain dengan gaji dan upah yang lebih tinggi, keinginan mencari peluang karir yang tidak didapat dari perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang baik, keinginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup, aspek sikap pribadi, dan aspek norma subjektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Faktor-Faktor Penyebab Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (1986) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

b. Komitmen Organisasi dari Karyawan

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

c. Kepercayaan Terhadap Organisasi

Variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen.

d. *Job Insecurity*

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam berbagai studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas

meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Weiss (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian positif dan negatif seorang individu terhadap perusahaannya tempat ia bekerja. Adapun kepuasan kerja menurut Priyono & Marnis (2008) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Luthans (2006) mengemukakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sementara itu, menurut Hasibuan (1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Wexley & Yukl (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang.

Adapun menurut As'ad (2001), kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Howell dan Robert (dalam Wijono, 2011) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap individu baik yang bernilai positif maupun negatif terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) terdapat enam aspek kepuasan kerja, antara lain:

- a. Gaji, yakni sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang

lain dalam organisasi. Karyawan melihat upah/gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

- b. *Work it-self*, yakni dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- c. Promosi, yakni kesempatan untuk maju dalam perusahaan.
- d. Pengawasan, yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja, yakni keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.
- f. Kondisi kerja, yakni sejauhmana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.

Sedangkan menurut Gilmer terdapat sepuluh aspek dari kepuasan kerja, antara lain:

- a. Keamanan
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Perusahaan dan manajemen
- d. Upah/gaji
- e. Aspek intrinsik dari pekerjaan
- f. Supervisi
- g. Aspek sosial dari pekerjaan
- h. Komunikasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Kondisi kerja
- j. Benefits

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi *work it-self*, promosi, supervisi, kelompok kerja, upah/gaji, kondisi kerja, komunikasi, *benefits*, dan aspek intrinsik serta sosial dari pekerjaan.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Horald E. Burt mengemukakan pendapatnya sebagaimana yang dikutip oleh Sumarsono (2009) bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor hubungan antar manager dengan karyawan
 - 1) Hubungan antar manager dengan karyawan
 - 2) Faktor fisik dengan kondisi kerja
 - 3) Hubungan sosial di antara karyawan
 - 4) Sugesti dari teman kerja
 - 5) Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individual yaitu berhubungan dengan:
 - 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - 2) Umur orang sewaktu bekerja
 - 3) Jenis kelamin
- c. Faktor luar (ekstern) yang berhubungan dengan:
 - 1) Keadaan keluarga karyawan
 - 2) Rekreasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Pendidikan

Sedangkan menurut Priyono & Marnis (2008), kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan (monoton/tidak)

Berdasarkan pemaparan dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain faktor sosial, faktor individual, faktor finansial, sifat pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, penempatan yang sesuai dengan keahlian, serta sikap pemimpin dan kepemimpinannya.

C. Kerangka Berpikir

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang terpenting di sebuah rumah sakit. Perawat memiliki peran yang besar dalam memberikan pelayanan kesehatan selain karena harus memberikan pelayanan kesehatan secara konsisten dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien (Departemen Kesehatan RI, 2002), juga karena mereka memiliki jumlah profesi yang paling dominan di rumah sakit yaitu sekitar 55%-65% (Agus, 2009).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu, perawat dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada pengguna jasa yakni pasien. Maka dari itu perawat yang dimiliki oleh sebuah instansi kesehatan haruslah yang berkompeten dan berkualitas agar mampu bersaing di era globalisasi sehingga berdampak pada kesuksesan perusahaan. Namun, aktivitas manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar, salah satunya adalah intensi *turnover* pada karyawan (Wonowijoyo & Tanoto, 2018).

Turnover karyawan diawali dengan adanya intensi karena terdapat hubungan yang kuat antara keduanya (Mobley 1986). Apabila terjadi *turnover* secara terus menerus hal itu dapat menyulitkan perusahaan karena perusahaan akan kehilangan sejumlah karyawan dan posisi yang kosong harus segera digantikan atau diisi dengan karyawan baru sesuai dengan bidang pekerjaan. Salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan karyawan dan menekan terjadinya *turnover* (Ridlo, 2012). Ketika karyawan sudah bekerja dengan baik dan memperoleh kenaikan gaji yang sesuai, pelatihan sesuai dengan pekerjaannya, fasilitas kesejahteraan yang lengkap, dan hal lainnya yang diharapkan karyawan maka karyawan akan memunculkan perilaku bekerja yang diharapkan perusahaan yaitu salah satunya adalah tidak mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan aspek-aspek intensi *turnover* yang telah dijelaskan, Mobley & Hollingsworth (1978) menerangkan bahwa tahapan kognitif individu untuk keluar adalah diawali dengan berpikir untuk berhenti. Selanjutnya, individu akan mempertimbangkan apa yang akan terjadi jika keluar dari pekerjaannya tersebut

dan apa yang diharapkan dari pekerjaan barunya. Jika kemudian individu melihat bahwa keluar sebagai alternatif yang paling memuaskan, maka dia akan mulai mencari pekerjaan baru. Pada tahap ini, individu akan mempertimbangkan alternatif yang ada dan pekerjaannya saat ini. Kemudian jika dia sudah memutuskan alternatif pekerjaan mana yang akan dia ambil, maka tahapan kognitif berubah menjadi keinginan untuk keluar.

Adanya keinginan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) muncul diawali dengan adanya rasa ketidakpuasan kerja dari karyawan (Mobley, 1896). Kepuasan kerja akan didapat apabila ada keserasian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan di tempat bekerja (Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja bagi karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins (2008) karyawan mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara. Pertama, keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja). Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik. Secara umum karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki intensi turnover dan akan meninggalkan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan akan menurunkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Hal ini sesuai dengan penelitian Sanipar & Haryanti (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*, di mana ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya maka akan menurunkan keinginan seseorang tersebut untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Berdasarkan pemahaman konseptual yang telah diterangkan maka dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* pada karyawan akan menurun jika karyawan memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain atau perencanaan diperlukan sebelum melakukan atau membuat sesuatu agar hasilnya sesuai dengan keinginan atau harapan. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta serta berarti atau tidaknya hubungan itu (Arikunto, 2010). Sehingga dalam penelitian ini teknik analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat.

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu satu variabel *independent* (X) dan satu variabel *dependent* (Y), dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel *Independent* : Kepuasan Kerja

Variabel *Dependent* : Intensi *Turnover*

C. Definisi Operasional

1. Intensi *Turnover*

Intensi *turnover* adalah suatu keinginan karyawan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya guna mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbeda. Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) mengemukakan terdapat tiga aspek dari intensi *turnover*, diantaranya:

- a. Adanya pemikiran untuk keluar
- b. Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu baik yang bernilai positif maupun negatif terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Menurut Luthans (2006) terdapat enam aspek kepuasan kerja, antara lain:

- a. Gaji, yakni sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam perusahaan.
- b. *Work it-self*
- g. Promosi
- h. Pengawasan
- c. Kelompok kerja
- d. Kondisi kerja

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian berarti sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian yang memiliki karakteristik dalam suatu penelitian (Azwar, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 157 perawat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Karena bagian dari populasi, tentulah harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Karena analisis penelitian didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulannya nanti akan diterapkan pada populasi maka sangatlah penting untuk memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya (Azwar, 2013).

Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 107 perawat yang ditentukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan peneliti dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana sampel yang diambil adalah sampel yang memiliki ciri-ciri spesifik yang telah peneliti tentukan (Sugiyono, 2016).

Kriteria sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu perawat yang memiliki masa kerja minimal satu tahun di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Kriteria ini ditetapkan dengan alasan bahwa perawat yang bekerja minimal satu tahun telah memiliki pengalaman kerja dan pemahaman yang cukup dalam bidang kerjanya, serta mendapatkan cukup pengalaman tentang kepuasan atau ketidakpuasan selama bekerja (Poerwandari, 2001).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengambilan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2016). Pengumpulan data didapatkan dari instrumen penelitian yang digunakan peneliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala intensi *turnover*.

1. Skala Intensi Turnover

Skala intensi *turnover* disusun berdasarkan teori dari Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) yang terdiri dari tiga aspek dan dimodifikasi dari skala intensi *turnover* Yin-Fah (2010). Skala intensi *turnover* menggunakan model skala Likert dalam penyebarannya.

Skala ini terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Terdapat ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat Sesuai).

Adapun indikator dalam skala tersebut sebagaimana dalam *blueprint* berikut:

Tabel 3.1
Blue Print Skala Intensi Turnover Sebelum Try Out

No	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1, 3	5, 7	4
2	Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain	2, 4	6, 8	4
3	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	9, 11	10, 12	4
Jumlah		6	6	12

*Keterangan: F= *Favourable*; UF= *Unfavourable*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori dari Luthans (2006) yang terdiri dari 6 aspek dan dimodifikasi dari skala kepuasan kerja Zahara (2016). Skala kepuasan kerja menggunakan model skala Likert dalam penyebarannya.

Skala ini terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Terdapat ketentuan untuk pernyataan *favorable* nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk pernyataan *unfavorable* nilai 4 (empat) jika jawaban STS (Sangat Tidak Sesuai), nilai 3 (tiga) jika jawaban TS (Tidak Sesuai), nilai 2 (dua) jika jawaban S (sesuai), dan nilai 1 (satu) jika jawaban SS (sangat Sesuai). Adapun indikator dalam skala tersebut sebagaimana dalam *blueprint* berikut:

Tabel 3.2
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Sebelum Try Out

No	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Gaji	1, 13	7, 19	4
2	Work it-self	2, 14	8, 20	4
3	Promosi	3, 15	9, 21	4
4	Pengawasan	4, 16	10, 22	4
5	Rekan Kerja	5, 17	11, 23	4
6	Kondisi Kerja	6, 18	12, 24	4
Jumlah		12	12	24

*Keterangan: F= *Favourable*; UF= *Unfavourable*

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian dilaksanakan, alat ukur atau skala yang digunakan diuji coba terlebih dahulu. Uji coba dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu alat ukur. Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan pada skala kepuasan kerja dan intensi *turnover* sebelum digunakan untuk penelitian yang sebenarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan terhadap 40 perawat dengan kriteria memiliki masa kerja minimal satu tahun. Uji coba alat ukur dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekanbaru. Pelaksanaannya dilakukan dari tanggal 27 Juni hingga 17 Juli 2019.

Validitas

Validitas adalah sejauh mana alat ukur mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2015). Validasi alat ukur diperlukan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2013). Azwar (2015) menjelaskan bahwa skala yang memiliki validitas yang tinggi akan menghasilkan error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya, begitu juga sebaliknya.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2015) validitas isi adalah sejauh mana aitem-aitem skala mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representasi) dan sejauh mana aitem-aitem skala mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi). Validitas isi dalam penelitian ini diestimasi melalui *professional judgment* yang dalam hal ini adalah dosen pembimbing dan *native speaker*.

Daya Diskriminasi Aitem

Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2013). Lebih lanjut Azwar menjelaskan bahwa pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total.

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan korelasi aitem total di atas 0,30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya diskriminasinya dianggap memuaskan (Azwar, 2013). Azwar juga menjelaskan bahwa apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai.

Uji daya diskriminasi aitem ini dibantu dengan menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 23 (SPSS 23) for Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan pada skala intensi *turnover* dari 12 aitem, diperoleh 6 aitem yang sah dengan koefisien korelasi daya butir aitem $\geq 0,3$ berkisar dari 0,405 sampai 0,696. Sedangkan 6 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang tidak valid adalah aitem 1, 2, 3, 4, 5 dan 11.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Intensi Turnover Setelah Try Out

No	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	(1), (3)	(5), 7	1
2	Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain	(2), (4)	6, 8	2
3	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	9, (11)	10, 12	3
Jumlah		3	5	6

*Keterangan: F= *Favourable*; UF= *Unfavourable*; () = aitem yang gugur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun hasil perhitungan pada skala kepuasan kerja dari 24 aitem, diperoleh 20 aitem yang sah dengan koefisien korelasi daya butir aitem $\geq 0,3$ berkisar dari 0,350 sampai 0,757. Sedangkan 4 aitem dinyatakan gugur. Aitem yang tidak valid adalah aitem 6, 15, 21 dan 22.

Tabel 3.4
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Setelah Try Out

No	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Gaji	1, 13	7, 19	4
2	Work it-self	2, 14	8, 20	4
3	Promosi	3, (15)	9, (21)	2
4	Pengawasan	4, 16	10, (22)	3
5	Rekan Kerja	5, 17	11, 23	4
6	Kondisi Kerja	(6), 18	12, 24	3
Jumlah		10	10	20

*Keterangan: F= *Favourable*; UF= *Unfavourable*; () = aitem yang gugur

Berdasarkan sebaran aitem skala intensi *turnover* dan kepuasan kerja yang valid dan gugur, maka disusun kembali *Blue Print* skala intensi *turnover* dan kepuasan kerja yang akan digunakan untuk penelitian. Uraianannya dapat dilihat secara rinci pada tabel 3.5 dan 3.6.

Tabel 3.5
Blue Print Skala Intensitas Turnover (Untuk Penelitian)

No	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	-	7	1
2	Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain	-	6, 8	2
3	Keinginan untuk meninggalkan perusahaan	9	10, 12	3
Jumlah		1	5	6

*Keterangan: F= *Favourable*; UF= *Unfavourable*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.6
Blue Print Skala Kepuasan Kerja (Untuk Penelitian)

No	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Gaji	1, 13	7, 19	4
2	Work it-self	2, 14	8, 20	4
3	Promosi	3	9	2
4	Pengawasan	4, 16	10	3
5	Rekan Kerja	5, 17	11, 23	4
6	Kondisi Kerja	18	12, 24	3
Jumlah		10	10	20

*Keterangan: F= *Favourable*; UF= *Unfavourable*

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang bermakna seberapa tinggi kecermatan pengukuran tersebut (Azwar, 2013). Azwar juga mengemukakan bahwa salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran yang kecil. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2013). Dalam mengestimasi koefisien reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Packages for Social Science version 23 (SPSS 23) for Windows*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap data uji coba, diperoleh koefisien reliabilitas (α) dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha
Intensi Turnover	6	0,838
Kepuasan Kerja	20	0,894



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa koefisien reliabilitas variabel intensi *turnover* dan kepuasan kerja tergolong sedang sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* Pearson dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 23.0 for Windows. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan apabila koefisien korelasi *product moment* (r-hitung) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (p value < 0,05), maka hipotesis diterima.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada perawat. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* pada perawat. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* pada perawat.

B. Saran

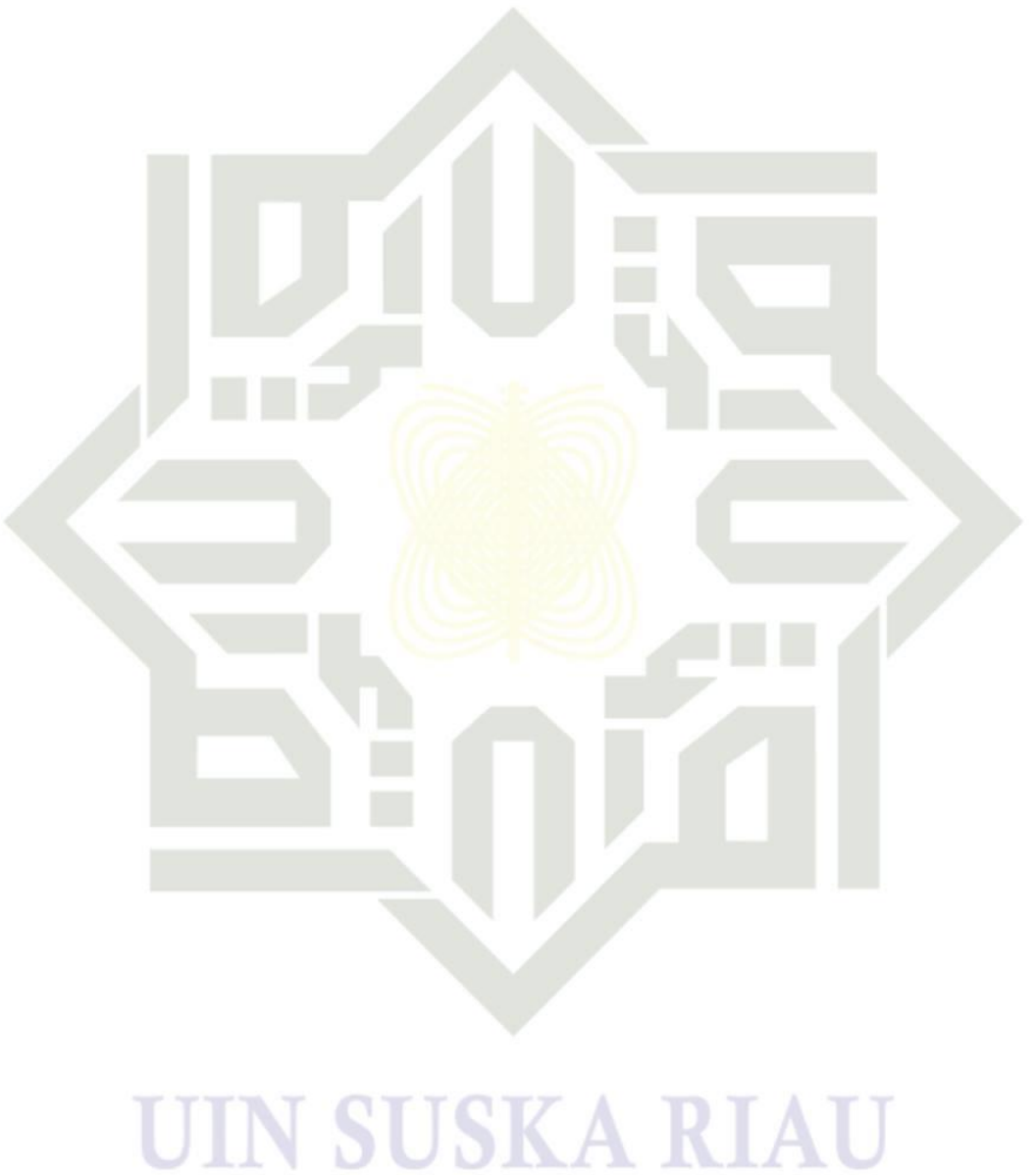
1. Bagi Perusahaan

Peneliti mengharapkan agar Rumah Sakit perlu meningkatkan kepuasan kerja perawat yang tergolong sedang. Apabila sewaktu-waktu kepuasan kerja tersebut tergolong rendah dapat memunculkan intensi *turnover* yang tinggi pada perawat yang bisa mengakibatkan terjadinya *turnover*. Hal ini dapat diatasi diantaranya dengan memberikan promosi jabatan kepada perawat yang memiliki masa kerja dan posisi kerja yang sudah lama, agar dapat meningkatkan semangat kerja perawat untuk lebih produktif dengan pekerjaannya. Selanjutnya, pihak Rumah Sakit dapat membuat lingkungan kerja yang lebih kondusif baik dari segi fasilitas agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai intensi *turnover* dapat meneliti faktor lain yang memicu

terjadinya intensi *turnover* seperti komitmen terhadap organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abel, Murad. 2013. The Social and Financial Benefits of Developing Employee Satisfaction. *International Journal of Management & Information System*, 17 (2), 83-88.
- Ajzen, Icek. 2005. *Attitudes, Personality, and Behavior*. New York: Open University Press.
- Aamodt, M. G. (2013). *Applied Industrial / Organizational Psychology: An Applied Approach*. (7th Ed). Wadsworth: Cengage Learning.
- Andini, Oktarini Putri., Sunuharyo, Bambang Swasto., & Utami, Hamidah Nayati. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 54 No. 1.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan., Sriathi, Anak Agung Ayu., 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bigliardi, Barbara., Dormio, Alberto Ivo., Galati, Francesco., & Schiuma, Giovanni. 2012. The Impact of Organizational culture on The Job Satisfaction of Knowledge Workers. *VINE*. Vol. 42. Iss: 1 pp. 36-51.
- Brief, Arthur P, & Weiss. Howard M. 2002. Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53 (1), 279-307.
- Brayfield, Arthur H & Crockett, Walter H. 1955. Employee Attitudes and Employee Performance. *Psychological Bulletin*. Vol. 52, No. 5.
- Dewi, Nyoman Ayu T, dan Wulanyani, Ni Made Swasti. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*. Vol.4, No.2, 399-412.
- Ellies, D.A. 1994. *Nursing Management: A Systems Approach*. Philadelphia: W. B Saunder.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*. Volume 1. No. 3.

Hart, Sara Elizabeth. 2005. Hospital Ethical Climates and Registered Nurses's Turnover Intentions. *Journal of Nursing Scholarship*. Vol. 31 No. 2.

Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hesarika, Adelia. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rawat Inap tahun 2017 (Studi Pada RSUD Bunda Thamrin Medan). *Jurnal Ilmiah Simantek*. Volume 2 Nomor 2. ISSN: 2550-0414.

Kosi, Isaac., Sulemana, Ibrahim., Boateng, Janet, Serwah., Mensah, Robert. 2015. Teacher Motivation and Job Satisfaction on Intention to Quit: An Empirical Study in Public Second Cycle Schools in Tamale Metropolis, Ghana. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(5), 1-8.

Kusumaningrum, Dini., dan Harsanti. 2015. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* pada Perawat Instalasi Ruang Inap. *Prosiding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)* Vol. 6, ISSN: 1858-2559.

Lathifah, Ifah., & Rohman, Abdul. 2014. The Influence of Workfamily Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. 5(2), 617-625.

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mardiana, Inge., Hubeis, Aida Vitalaya S., & Panjaitan, Nurmala K. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa. *Manajemen IKM*. Vol. 9 No. 2. ISSN 2805-8418.

Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mathis, Robert L, dan Jackson, John. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mobley, William H., Horner, Stanley O., & Hollingsworth, A T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.

Mobley, William. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Pawesti, Ristia., dan Wikansari, Rinandita. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, Vol. 3 No. 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pepe, Michael. 2010. The Impact Of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level Of Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover. *Journal of Business & Economics Research*, 8(9), pp: 99-108.
- Poerwandari, E K. 2001. *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi UI.
- Priyono & Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Zifatama Publisher.
- Putra, Mochammad T.P, dan Prihatsanti, Unika. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT. "X". *Jurnal Empati*. Volume 5. Nomor 2.
- Rambe, Riki Riduansyah., & Heriyanto, Meizy. 2015. Pengaruh Pelaksanaan Strategis Pemasaran Terhadap Minat Pasien Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol. 2 No. 1.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turn Over Karyawan (Kajian Literatur)*. Surabaya: PH Movement Publication.
- Rifmawati, Yosefin Nila., dan Suyasa, P Tommy Y Sumatera. 2016. Peran Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keinginan untuk Mengundurkan Diri dan Komitmen Organisasi. *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia* (pp. 73-95).
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogelberg, S, G. 2017. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. 2nd Edition. California: Sage Publications.
- Rokhman, Wahibur. 2013. Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention* dan Stres Kerja: Studi Pada BMT Di Kudus. *Equilibrium*. Volume 1, Nomor 2.
- Ruhyaningtias dan Hapsari, Iriani Indri. 2013. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Vol. 2 No. 2.
- Saeed, Iqra., Waseem, Momina., Sikander, Sidra., & Rizwan, Muhammad. 2014. The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitmen. *International Journal of Learning & Development*. Vol. 4, No.2 ISSN 2164-4063.
- Sarmila, Syan. *Problematika Finansial Perawat di Indonesia*. <http://www.kompasiana.com/syansarmila/5ceae34e3ba7f77fcf27506c/problematika-finansial-perawat-di-indonesia?page=all>. Diakses pada 27 Juli 2019 pukul 20.00 WIB.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Stanipar, Anggie Rumondang Berliana., dan Haryanti, Kristiana. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*. Vol. 13 No.1.
- Sawi, Giovano., Taroreh Rita N., & Dotulong, Lucky O. H. 2014. Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 4. ISSN 2303-1174.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori Kebijakan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suroso, J. 2011. Indek Kepuasan Pasien Suatu Rumah Sakit Swasta di Purwokerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*. Vol. 6 No. 1.
- Suwatno. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tett, Robert P. & Meyer, John P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings. *Personnel Psychology*. No 46.
- Tnay, Evelyn., Othman, Abg Ehsan Abg Othman., Siong, Heng Chin., & Lim, Sheilla Lim Omar. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.
- Wadrianto, Glori K. 2018. Kejujuran dan Pujian, “Titik Buta” Bos yang Bikin Anak Buah Pergi. *Kompas* (10 Oktober 2018).
- Weiss, H.M. 2002. Deconstruction Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resources Management Review*. Vol 12. (173-194).
- Wexley, Kenneth N, dan Yuki, Gary A., 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*. Terjemahan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Wonowijoyo, Stefanie MT, dan Tanoto, Sherly R., 2018. Pengaruh *Organizational Commitment* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *AGORA* Vol. 6, No. 1.
- Yin-Fah, Benjamin Chan. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 8



LAMPIRAN A

Lembar Validasi Skala *Try Out*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

SKALA INTENSI *TURNOVER*

1. Definisi Operasional

Intensi *turnover* adalah suatu keinginan karyawan untuk memisahkan diri dari organisasi tempat ia bekerja guna mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda. Intensi *turnover* diukur dengan menggunakan teori Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978).

2. Skala yang digunakan : Skala Intensi *Turnover*

Buat Sendiri

Terjemahan

Modifikasi

3. Jumlah Aitem :

4. Jenis format dan respon : Persetujuan (*Rating*)

5. Penilaian setiap butir aitem : R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan atau pertanyaan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengukur intensi *turnover*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR).

Untuk jawaban yang dipilih, mohon untuk bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai bahwa aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu bisa memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

SKALA INTENSI TURNOVER

Indikator	No	Pernyataan	Alt Jawaban		
			R	KR	TR
Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1	Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini (favorable)			
	2	Saya mempunyai rencana kurang dari 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari rumah sakit ini (favorable)			
	3	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan rumah sakit (unfavorable)			
	4	Saya tidak berencana pindah kerja karena rumah sakit ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan (unfavorable)			
Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain	5	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan rumah sakit ini (favorable)			
	6	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari rumah sakit lain (favorable)			
	7	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di rumah sakit lain (unfavorable)			
	8	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di rumah sakit lain walaupun lebih menguntungkan (unfavorable)			



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA KEPUASAN KERJA

1. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu baik yang bernilai positif maupun negatif dan umpan balik karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan teori Luthans (2006).

2. Skala yang digunakan : Skala Kepuasan Kerja

Buat Sendiri

Terjemahan

Modifikasi

3. Jumlah Aitem : 24

4. Jenis format dan respon : Persetujuan (*Rating*)

5. Penilaian setiap butir aitem : R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan atau pertanyaan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk jawaban yang dipilih, mohon untuk bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai bahwa aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu bisa memberi *checklist* (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Work it-self

Promosi

Mengawakan

Rekan Kerja

Kondisi Kerja

Indikator	No	Pernyataan	Alt Jawaban		
			R	KR	TR
1. Dilarang menyalin atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima (favorable)			
	2	Saya senang, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya (favorable)			
	3	Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya (unfavorable)			
	4	Saya jarang mendapatkan bonus setiap kali melakukan pekerjaan tambahan (unfavorable)			
Work it-self	5	Pekerjaan saya yang sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi (favorable)			
	6	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki (favorable)			
	7	Tidak ada yang istimewa dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang (unfavorable)			
	8	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, tidak dapat diselesaikan secara baik (unfavorable)			
Promosi	9	Saya puas dengan posisi/jabatan saya sekarang (favorable)			
	10	Saya puas dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan (favorable)			
	11	Pihak kantor memberikan kesempatan pendidikan karir pada orang-orang tertentu saja (unfavorable)			
	12	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan (unfavorable)			
Mengawakan	13	Atasan selalu memperlakukan stafnya dengan adil dan bijaksana (favorable)			
	14	Saya puas, atasan selalu memperhatikan peningkatan karir staffnya (favorable)			
	15	Keberadaan atasan selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja (unfavorable)			
	16	Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya (unfavorable)			
Rekan Kerja	17	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan (favorable)			
	18	Kerjasama antara sesama pegawai sangat baik (favorable)			
	19	Teman kerja saya selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja (unfavorable)			
	20	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja tidak harmonis (unfavorable)			
Kondisi Kerja	21	Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada di rumah sakit (favorable)			

1. Dilarang menyalin atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

22	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat kerja saya (favorable)			
23	Sarana yang ada di kantor tidak mendukung pekerjaan yang saya lakukan (unfavorable)			
24	Keadaan ruangan kerja yang sempit membuat saya tidak semangat menyelesaikan pekerjaan (unfavorable)			

Catatan:

7. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

OK

8. Bahasa

.....

OK

9. Jumlah aitem

.....

OK

Pekanbaru, 7 Mei 2019

Validator

Jhon Herwanto
 (.....)

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

SKALA INTENSI *TURNOVER*

1. Definisi Operasional

Intensi *turnover* adalah suatu keinginan karyawan untuk memisahkan diri dari organisasi tempat ia bekerja guna mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda. Intensi *turnover* diukur dengan menggunakan teori Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978).

2. Skala yang digunakan : Skala Intensi *Turnover*

Buat Sendiri

Terjemahan

Modifikasi

3. Jumlah Aitem :

4. Jenis format dan respon : Persetujuan (*Rating*)

5. Penilaian setiap butir aitem : R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan atau pertanyaan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengukur intensi *turnover*. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR).

Untuk jawaban yang dipilih, mohon untuk bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai bahwa aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu bisa memberi *checklist* (✓) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

SKALA INTENSI TURNOVER

Indikator	No	Pernyataan	Alt Jawaban		
			R	KR	TR
Adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1	Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini (favorable)			
	2	Saya mempunyai rencana kurang dari 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari rumah sakit ini (favorable)			
	3	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan rumah sakit (unfavorable)			
	4	Saya tidak berencana pindah kerja karena rumah sakit ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan (unfavorable)			
Adanya pemikiran untuk mencari alternatif pekerjaan lain	5	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan rumah sakit ini (favorable)			
	6	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari rumah sakit lain (favorable)			
	7	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di rumah sakit lain (unfavorable)			
	8	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di rumah sakit lain walaupun lebih menguntungkan (unfavorable)			



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Keinginan untuk meninggalkan perusahaan

9	Jika memungkinkan, saya akan meninggalkan perusahaan ini (favorable)			
10	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari rumah sakit ini (favorable)			
11	Saya merasa berat jika harus meninggalkan rumah sakit ini (unfavorable)			
12	Saya tetap bekerja di rumah sakit ini meskipun banyak rekan kerja yang merencanakan akan pindah ke rumah sakit lain (unfavorable)			

Catatan:

- Isi (kesesuaian dengan indikator)

Sesuai

- Bahasa

Jelas

- Jumlah aitem

12 aitem

Pekanbaru, 7 Mei 2019

Validator

(Linda Anjan M.Gi.)

- Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR SKALA KEPUASAN KERJA

1. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu baik yang bernilai positif maupun negatif dan umpan balik karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan teori Luthans (2006).

2. Skala yang digunakan : Skala Kepuasan Kerja

Buat Sendiri

Terjemahan

Modifikasi

3. Jumlah Aitem : 24

4. Jenis format dan respon : Persetujuan (*Rating*)

5. Penilaian setiap butir aitem : R = Relevan

KR = Kurang Relevan

TR = Tidak Relevan

6. Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan atau pertanyaan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan aitem dengan komponen yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Kurang Relevan (KR), dan Tidak Relevan (TR).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk jawaban yang dipilih, mohon untuk bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab:

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima

R	KR	TR
()	()	()

Jika Bapak/Ibu menilai bahwa aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu bisa memberi *checklist* (√) pada R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Work it-self

Promosi

Mengawakan

Rekan Kerja

Kondisi Kerja

Indikator	No	Pernyataan	Alt Jawaban		
			R	KR	TR
1. Dilarang menyalin atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima (favorable)			
	2	Saya senang, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya (favorable)			
	3	Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya (unfavorable)			
	4	Saya jarang mendapatkan bonus setiap kali melakukan pekerjaan tambahan (unfavorable)			
Work it-self	5	Pekerjaan saya yang sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi (favorable)			
	6	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki (favorable)			
	7	Tidak ada yang istimewa dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang (unfavorable)			
	8	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, tidak dapat diselesaikan secara baik (unfavorable)			
Promosi	9	Saya puas dengan posisi/jabatan saya sekarang (favorable)			
	10	Saya puas dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan (favorable)			
	11	Pihak kantor memberikan kesempatan pendidikan karir pada orang-orang tertentu saja (unfavorable)			
	12	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan (unfavorable)			
Mengawakan	13	Atasan selalu memperlakukan stafnya dengan adil dan bijaksana (favorable)			
	14	Saya puas, atasan selalu memperhatikan peningkatan karir staffnya (favorable)			
	15	Keberadaan atasan selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja (unfavorable)			
	16	Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya (unfavorable)			
Rekan Kerja	17	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan (favorable)			
	18	Kerjasama antara sesama pegawai sangat baik (favorable)			
	19	Teman kerja saya selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja (unfavorable)			
	20	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja tidak harmonis (unfavorable)			
Kondisi Kerja	21	Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada di rumah sakit (favorable)			

1. Dilarang menyalin atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

22	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat kerja saya (favorable)			
23	Sarana yang ada di kantor tidak mendukung pekerjaan yang saya lakukan (unfavorable)			
24	Keadaan ruangan kerja yang sempit membuat saya tidak semangat menyelesaikan pekerjaan (unfavorable)			

Catatan:

7. Isi (kesesuaian dengan indikator)

Semai

8. Bahasa

Jelas

9. Jumlah aitem

24 aitem

Pekanbaru, 7 Mei 2019

Validator

(Signature)
 (Linda Anyani)



LAMPIRAN B

Skala Try Out

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

SKALA INTENSI *TURNOVER*

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/ inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Masa Kerja : a) <1 Tahun
b) 1-5 Tahun
c) 6-10 Tahun
d) >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Saudara/i. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda checklist** (√) pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Jika anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan berikut
S : Jika anda **SESUAI** dengan pernyataan berikut
TS : Jika anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut
STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja di rumah sakit ini	√			

Selamat Mengerjakan 😊

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari rumah sakit ini				
2	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan lain untuk meninggalkan rumah sakit ini				
3	Saya mempunyai rencana kurang dari 1 tahun lagi saya akan mengundurkan diri dari rumah sakit ini				
4	Saya tidak akan menyia-nyiakan kesempatan yang ada jika ada tawaran dari rumah sakit lain				
5	Saya tidak berencana pindah kerja karena tindakan saya akan merugikan rumah sakit				
6	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di rumah sakit lain				
7	Saya tidak berencana pindah kerja karena rumah sakit ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan				
8	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di rumah sakit lain walaupun lebih menguntungkan				
9	Jika memungkinkan, saya akan meninggalkan perusahaan ini				
10	Saya merasa berat jika harus meninggalkan rumah sakit ini				
11	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari rumah sakit ini				
12	Saya tetap bekerja di rumah sakit ini meskipun banyak rekan kerja yang merencanakan akan pindah ke rumah sakit lain				



SKALA KEPUASAN KERJA

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama/ inisial :
- Usia :
- Jenis Kelamin :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Masa Kerja : a) <1 Tahun
 b) 1-5 Tahun
 c) 6-10 Tahun
 d) >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Saudara/i. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda checklist (√)** pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- SS : Jika anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan berikut
- S : Jika anda **SESUAI** dengan pernyataan berikut
- TS : Jika anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut
- STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja di rumah sakit ini	√			

Selamat Mengerjakan 😊

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
	Pekerjaan saya yang sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi				
	Saya merasa bangga dengan posisi/jabatan saya sekarang				
	Atasan selalu memperlakukan stafnya dengan adil dan bijaksana				
	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan				
	Saya merasa puas dengan sarana pendukung yang ada di rumah sakit				
	Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
8	Tidak ada yang istimewa dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang				
9	Pihak rumah sakit memberikan kesempatan pendidikan karir pada orang-orang tertentu saja				
10	Keberadaan atasan selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja				
	Teman kerja saya selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja				
	Tempat makan/kantin di tempat saya bekerja kurang memadai				
	Saya senang, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
	Saya senang dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan				
	Saya puas, atasan selalu memperhatikan peningkatan karir staffnya				
	Kerjasama antara sesama pegawai sangat baik				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

23	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat kerja saya				
24	Saya jarang mendapatkan bonus setiap kali melakukan pekerjaan tambahan				
25	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, tidak dapat diselesaikan secara baik				
26	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan				
27	Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya				
28	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja tidak harmonis				
24	Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja tidak nyaman				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN C

Tabulasi Data *Try out*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

INTENSI *TURNOVER*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEPUASAN KERJA

No	Aitem																								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	3	3	1	4	2	2	2	1	3	4	2	3	3	56
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	4	2	4	2	2	3	4	4	2	1	58
3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	1	3	4	4	2	3	60
4	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	4	2	3	2	4	1	2	1	4	1	4	3	60
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	72
6	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	62
7	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	4	2	2	2	4	4	3	2	1	3	1	1	54
8	3	3	3	3	4	4	1	1	1	2	1	1	4	3	4	4	3	4	2	1	3	3	1	2	62
9	3	3	3	3	4	3	4	4	1	1	4	2	2	1	4	4	3	4	3	1	1	3	2	4	68
10	3	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	1	2	2	3	4	4	1	3	2	3	1	4	65
11	2	4	4	4	3	3	2	2	1	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	1	2	4	4	1	63
12	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	1	4	2	64
13	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	60
14	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4	4	77
15	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	77
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	86
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	1	3	3	3	1	70
18	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	75
19	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	85
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	75
21	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	84
22	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	86
23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	86
24	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	85
25	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	84

LAMPIRAN D

Data Subjek Try Out

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DATA SUBJEK *TRY OUT*

No.	Nama/inisial	Usia	Jenis Kelamin	Lama Masa Kerja
1	GB	29 thn	P	1- 5 thn
2	DJA	26 thn	P	1-5 thn
3	CD	35 thn	L	6-10 thn
4	KB	41 thn	L	>10 thn
5	TA	39 thn	L	>10 thn
6	BI	33 thn	P	6-10 thn
7	GJ	31 thn	P	6-10 thn
8	IS	38 thn	P	>10 thn
9	NB	29 thn	L	6-10 thn
10	CJ	28 thn	L	1-5 thn
11	FN	31 thn	P	6-10 thn
12	KP	30 thn	L	6-10 thn
13	AJ	27 thn	P	1-5 thn
14	PN	33 thn	P	6-10 thn
15	BS	26 thn	P	1-5 thn
16	VM	30 thn	P	6-10 thn
17	A	24 thn	P	1-5 thn
18	JK	25 thn	P	1-5 thn
19	DR	27 thn	P	1-5 thn
20	B	27 thn	P	1-5 thn
21	HT	33 thn	P	6-10 thn
22	SF	34 thn	P	6-10 thn
23	AM	28 thn	P	1-5 thn
24	CF	32 thn	P	6-10 thn
25	NP	35 thn	P	>10 thn
26	MP	29 thn	P	1-5 thn
27	RD	33 thn	P	6-10 thn
28	RS	36 thn	P	6-10 thn
29	FR	35 thn	P	6-10 thn
30	TW	31 thn	P	1-5 thn
31	JK	32 thn	P	6-10 thn
32	AN	24 thn	P	1-5 thn
33	MA	26 thn	P	1-5 thn
34	SKA	33 thn	P	6-10 thn
35	LA	37 thn	P	>10 thn
36	RI	33 thn	P	1-5 thn
37	NZ	29 thn	P	1-5 thn
38	SP	27 thn	P	1-5 thn
39	KN	28 thn	P	1-5 thn
40	CIA	30 thn	P	6-10 thn

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN E

Uji Reliabilitas

UIN SUSKA RIAU

UJI RELIABILITAS INTENSI *TURNOVER*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IT1	26,6500	22,849	-,014	,704
IT2	26,4750	22,769	-,036	,715
IT3	26,6500	22,233	,060	,704
IT4	26,2500	21,321	,112	,706
IT5	25,5500	21,792	,101	,702
IT6	25,8000	17,446	,592	,626
IT7	25,8750	17,189	,618	,621
IT8	25,9500	16,613	,696	,605
IT9	26,3750	19,676	,405	,663
IT10	25,8750	19,343	,325	,674
IT11	26,3500	19,515	,253	,689
IT12	25,7000	17,395	,625	,622

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	68,5500	124,356	,757	,868
KK2	68,4750	125,281	,723	,869
KK3	68,3750	127,728	,666	,871
KK4	68,3500	129,464	,591	,873
KK5	68,4250	127,943	,572	,872
KK6	69,0500	136,254	,114	,884
KK7	69,2750	126,820	,570	,872
KK8	69,0500	132,459	,383	,877
KK9	69,4500	127,587	,455	,875
KK10	69,3250	126,328	,613	,871
KK11	69,2750	125,743	,552	,872
KK12	69,3500	127,772	,502	,874
KK13	68,8000	130,626	,350	,878
KK14	68,9250	129,558	,418	,876
KK15	68,6500	131,515	,299	,880
KK16	68,7000	131,138	,385	,877
KK17	68,5250	131,076	,410	,876
KK18	68,5750	132,353	,295	,880
KK19	69,3250	130,584	,346	,878
KK20	69,0500	127,792	,472	,875
KK21	68,9750	136,281	,081	,887
KK22	68,9250	131,302	,271	,881
KK23	68,8500	121,105	,668	,868
KK24	68,8750	122,010	,667	,868

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN F

Skala Penelitian

UIN SUSKA RIAU

SKALA INTENSI *TURNOVER*

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama/ inisial :
- Usia :
- Jenis Kelamin :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Masa Kerja : a) <1 Tahun
 b) 1-5 Tahun
 c) 6-10 Tahun
 d) >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Saudara/i. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda checklist** (√) pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- SS : Jika anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan berikut
- S : Jika anda **SESUAI** dengan pernyataan berikut
- TS : Jika anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut
- STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja di rumah sakit ini	√			

UIN SUSKA RIAU

Selamat Mengerjakan 😊

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak punya keinginan untuk mencari pekerjaan di rumah sakit lain				
2	Saya tidak berencana pindah kerja karena rumah sakit ini sudah dapat memberikan apa yang saya harapkan				
3	Saya akan tetap menolak tawaran pekerjaan di rumah sakit lain walaupun lebih menguntungkan				
4	Jika memungkinkan, saya akan meninggalkan perusahaan ini				
5	Saya merasa berat jika harus meninggalkan rumah sakit ini				
6	Saya menunggu saat yang tepat untuk keluar dari rumah sakit ini				
7	Saya tetap bekerja di rumah sakit ini meskipun banyak rekan kerja yang merencanakan akan pindah ke rumah sakit lain				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA KEPUASAN KERJA

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama/ inisial :
- Usia :
- Jenis Kelamin :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Masa Kerja : a) <1 Tahun
 b) 1-5 Tahun
 c) 6-10 Tahun
 d) >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini akan disajikan beberapa pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan berikut sesuai dengan keadaan diri Saudara/i. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberi **tanda checklist** (√) pada kolom yang telah disediakan. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

- SS : Jika anda **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan berikut
- S : Jika anda **SESUAI** dengan pernyataan berikut
- TS : Jika anda **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut
- STS : Jika anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan berikut

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya senang bekerja di rumah sakit ini	√			

UIN SUSKA RIAU

Selamat Mengerjakan 😊

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
2	Pekerjaan saya yang sekarang dapat mendorong saya untuk berprestasi				
3	Saya merasa bangga dengan posisi/jabatan saya sekarang				
4	Atasan selalu memperlakukan stafnya dengan adil dan bijaksana				
5	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan				
6	Besarnya gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya				
7	Tidak ada yang istimewa dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang				
8	Pihak rumah sakit memberikan kesempatan pendidikan karir pada orang-orang tertentu saja				
9	Keberadaan atasan selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja				
10	Teman kerja saya selalu membuat saya tidak nyaman dalam bekerja				
11	Tempat makan/kantin di tempat saya bekerja kurang memadai				
12	Saya senang, gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
13	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
14	Saya senang dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan				
15	Saya puas, atasan selalu memperhatikan peningkatan karir staffnya				
16	Kerjasama antara sesama pegawai sangat baik				
17	Saya merasa senang dengan lingkungan tempat kerja saya				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

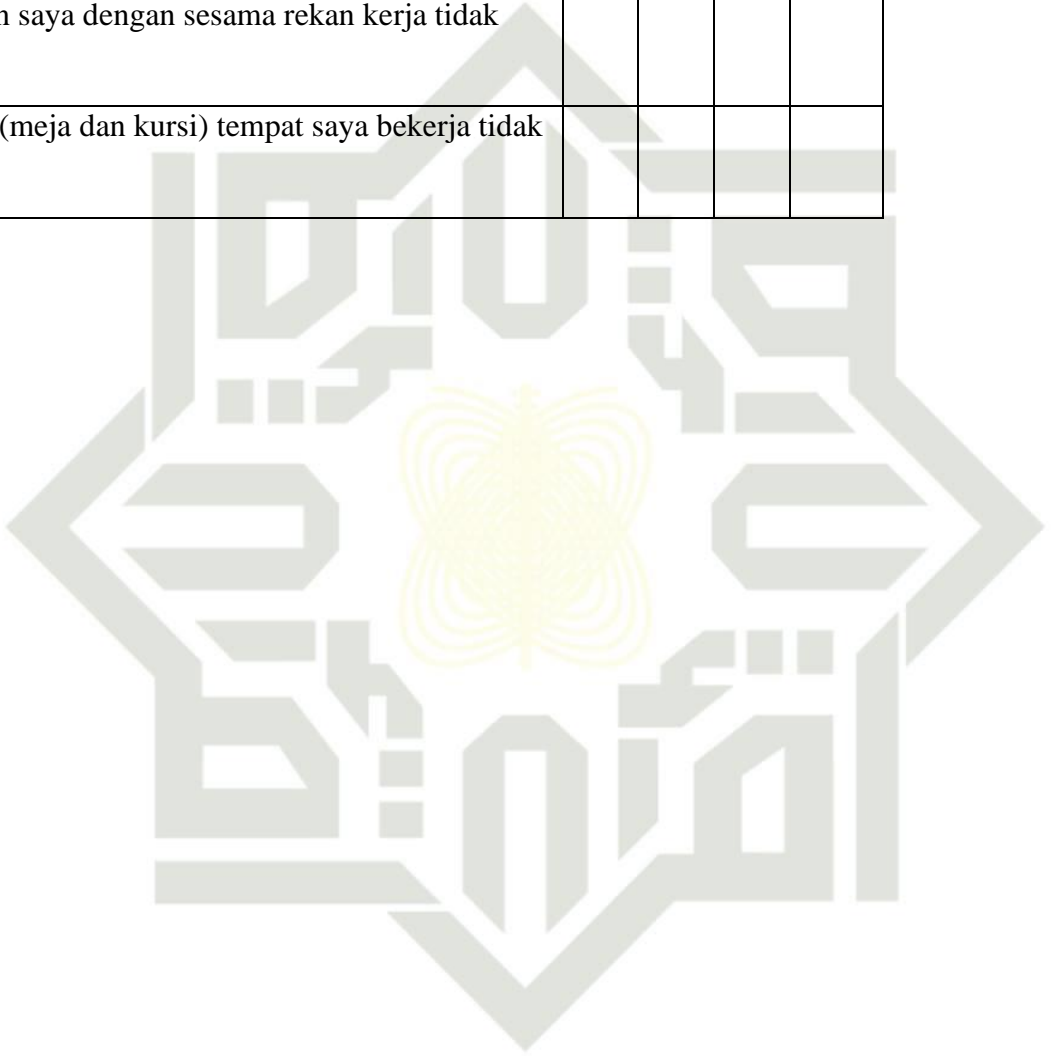
Shak	Saya jarang mendapatkan bonus setiap kali melakukan pekerjaan tambahan				
Cpta	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, tidak dapat diselesaikan secara baik				
Milik	Saya merasa jengkel apabila atasan mengawasi pekerjaan saya				
MIN Ska	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja tidak harmonis				
Riau	Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja tidak nyaman				

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN G

Tabulasi Data Penelitian

UIN SUSKA RIAU

INTENSI TURNOVER

No	AITEM						Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4	5	6		
1	1	2	2	4	3	4	16	Sedang
2	1	1	2	3	1	1	9	Sangat Rendah
3	2	2	2	3	2	2	13	Rendah
4	2	2	3	3	2	2	14	Rendah
5	2	3	3	2	1	2	13	Rendah
6	2	3	3	2	1	2	13	Rendah
7	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
8	2	2	2	3	2	2	13	Rendah
9	2	2	2	3	2	2	13	Rendah
10	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
11	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
12	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
13	2	2	2	2	1	1	10	Sangat Rendah
14	2	3	3	3	3	3	17	Sedang
15	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
16	1	2	2	1	1	2	9	Sangat Rendah
17	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
18	1	2	2	2	2	2	11	Sangat Rendah
19	1	2	2	2	2	2	11	Sangat Rendah
20	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
21	3	2	3	3	2	2	15	Rendah
22	1	1	1	4	3	3	13	Rendah
23	3	3	3	2	2	3	16	Sedang
24	2	2	3	2	2	2	13	Rendah
25	3	3	2	3	3	2	16	Sedang
26	2	2	2	2	3	2	13	Rendah
27	1	1	2	2	2	2	10	Sangat Rendah
28	2	2	3	4	3	2	16	Sedang
29	1	2	2	2	1	2	10	Sangat Rendah
30	3	3	4	3	3	2	18	Sedang
31	2	2	3	3	2	2	14	Rendah
32	2	2	3	2	3	2	14	Rendah
33	2	2	3	2	2	3	14	Rendah
34	3	3	2	3	2	2	15	Rendah
35	2	2	2	3	2	2	13	Rendah
36	2	3	3	2	2	2	14	Rendah
37	1	1	2	2	2	2	10	Sangat Rendah
38	1	1	3	4	2	2	13	Rendah
39	2	2	2	3	2	2	13	Rendah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	AITEM						Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4	5	6		
40	1	2	2	2	2	2	11	Sangat Rendah
41	1	2	2	2	2	2	11	Sangat Rendah
42	1	2	2	2	2	2	11	Sangat Rendah
43	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
44	1	2	2	2	2	2	11	Sangat Rendah
45	1	2	2	2	1	2	10	Sangat Rendah
46	1	2	3	3	2	2	13	Rendah
47	1	2	2	2	3	2	12	Sangat Rendah
48	1	2	3	3	2	2	13	Rendah
49	2	3	3	2	1	1	12	Sangat Rendah
50	3	3	3	2	3	3	17	Sedang
51	1	3	3	2	3	3	15	Rendah
52	2	3	3	3	2	3	16	Sedang
53	3	3	3	2	3	3	17	Sedang
54	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
55	1	1	4	4	4	3	17	Sedang
56	1	1	4	4	4	3	17	Sedang
57	1	1	4	4	1	3	14	Rendah
58	1	1	4	4	4	3	17	Sedang
59	1	1	4	4	4	3	17	Sedang
60	2	1	1	1	2	2	9	Sangat Rendah
61	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
62	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
63	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
64	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
65	4	3	4	1	2	2	16	Sedang
66	4	1	2	2	2	2	13	Rendah
67	3	2	2	2	2	1	12	Sangat Rendah
68	2	2	3	2	2	2	13	Rendah
69	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
70	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
71	3	3	4	3	3	3	19	Sedang
72	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
73	3	2	2	2	3	2	14	Rendah
74	3	3	3	2	2	3	16	Sedang
75	3	3	3	2	2	3	16	Sedang
76	4	1	2	2	2	2	13	Rendah
77	3	3	3	2	2	3	16	Sedang
78	3	3	3	3	2	3	17	Sedang
79	3	3	3	3	2	3	17	Sedang
80	3	3	3	2	2	2	15	Rendah
81	2	2	2	3	2	2	13	Rendah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	AITEM						Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4	5	6		
82	3	3	3	2	3	3	17	Sedang
83	2	2	3	3	2	2	14	Rendah
84	3	3	3	3	2	2	16	Sedang
85	3	3	3	3	2	3	17	Sedang
86	2	3	3	2	2	2	14	Rendah
87	2	3	1	2	2	1	11	Sangat Rendah
88	1	2	3	2	2	2	12	Sangat Rendah
89	2	2	2	2	3	2	13	Rendah
90	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
91	2	2	2	2	2	2	12	Sangat Rendah
92	1	2	2	1	2	2	10	Sangat Rendah
93	1	2	2	2	2	2	11	Sangat Rendah
94	1	2	3	2	1	2	11	Sangat Rendah
95	2	2	2	3	2	2	13	Rendah
96	2	2	3	3	3	3	16	Sedang
97	2	3	2	2	3	2	14	Rendah
98	2	3	2	3	3	2	15	Rendah
99	2	3	2	2	2	1	12	Sangat Rendah
100	3	3	3	3	2	3	17	Sedang
101	3	3	3	3	3	3	18	Sedang
102	3	3	3	3	3	3	18	Sedang
103	2	2	2	2	2	3	13	Rendah
104	2	2	3	3	3	3	16	Sedang
105	2	2	2	3	2	2	13	Rendah
106	2	2	3	3	2	2	14	Rendah
107	3	3	3	3	2	3	17	Sedang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

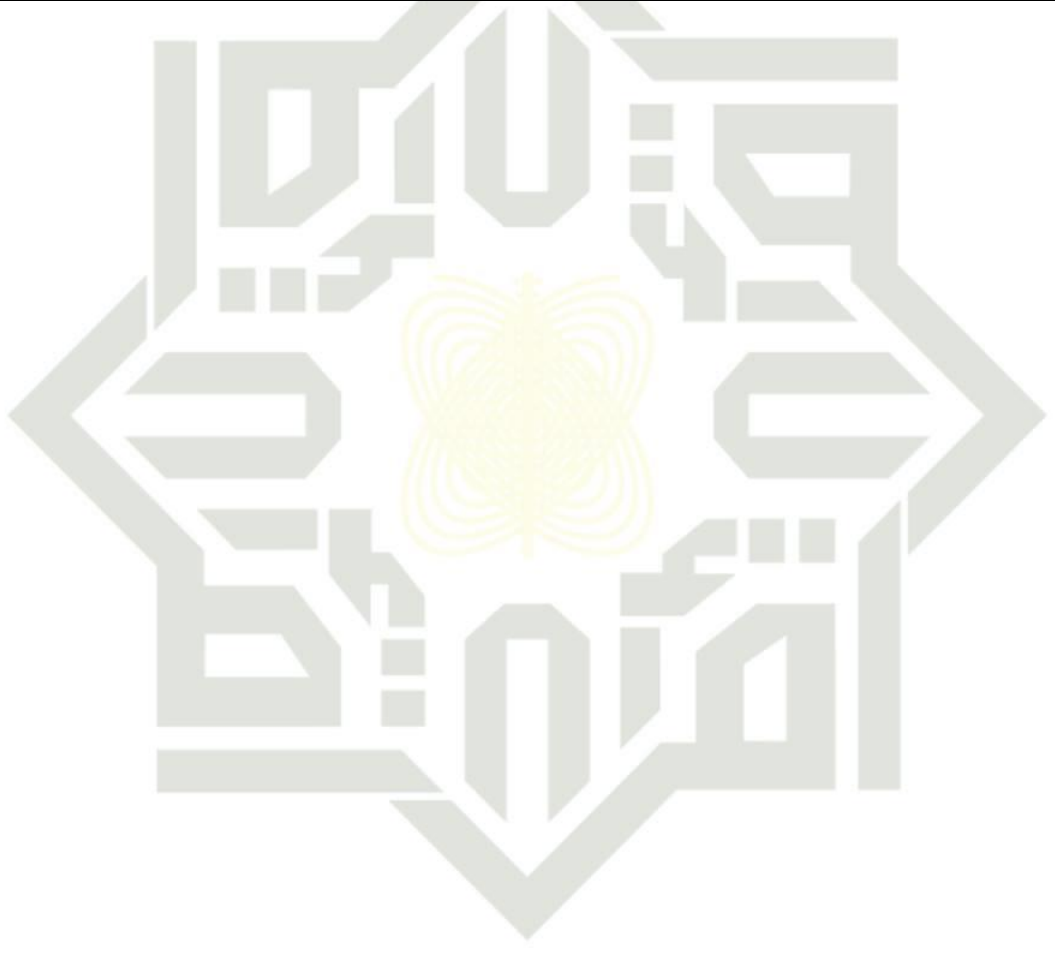
KEPUASAN KERJA

No	Aitem																			Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	4	3	2	3	4	3	53	Sedang
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	50	Sedang
5	2	3	3	4	3	4	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	3	4	4	60	Sedang
6	2	3	3	4	3	4	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	3	4	4	60	Sedang
7	2	3	3	4	3	4	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	3	4	4	60	Sedang
8	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	48	Rendah
9	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	51	Sedang
10	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	49	Rendah
11	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	52	Sedang
12	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	53	Sedang
13	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	62	Tinggi
14	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	1	3	3	3	49	Rendah
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	57	Sedang
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	Tinggi
17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
18	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
19	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	55	Sedang
20	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
21	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	59	Sedang
22	1	2	2	3	3	1	4	4	3	3	4	1	1	1	3	3	4	3	4	54	Sedang
23	1	3	1	4	3	4	2	2	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	56	Sedang
24	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	53	Sedang
25	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	52	Sedang

No	Aitem																				Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
26	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	4	2	4	4	51	Sedang
27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	61	Tinggi
28	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	54	Sedang
29	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	55	Sedang
30	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	54	Sedang
31	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	49	Rendah
32	1	3	3	3	3	1	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	50	Sedang
33	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	52	Sedang
34	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	50	Sedang
35	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	57	Sedang
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Sedang
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56	Sedang
39	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	4	2	50	Sedang
40	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
41	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
42	2	4	4	4	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	56	Sedang
43	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
44	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
45	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
46	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	50	Sedang
47	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54	Sedang
48	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	47	Rendah
49	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	52	Sedang
50	2	2	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	4	3	50	Sedang
51	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	53	Sedang
52	1	4	3	3	3	4	1	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	54	Sedang

No	Aitem																				Jumlah	Keterangan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
53	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	56	Sedang
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	58	Sedang
55	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	1	2	4	1	1	55	Sedang
56	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	1	2	4	1	1	55	Sedang
57	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	1	2	4	1	1	55	Sedang
58	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	1	2	4	1	1	55	Sedang
59	2	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	1	2	4	1	1	55	Sedang
60	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	59	Sedang
61	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Sedang
62	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
63	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	55	Sedang
64	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53	Sedang
65	1	3	3	4	2	3	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	56	Sedang
66	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	62	Tinggi
67	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	60	Sedang
68	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56	Sedang
69	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	56	Sedang
70	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56	Sedang
71	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54	Sedang
72	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53	Sedang
73	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	47	Rendah
74	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	55	Sedang
75	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	55	Sedang
76	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	54	Sedang
77	1	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	55	Sedang
78	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	4	3	52	Sedang
79	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	4	3	52	Sedang

No	Aitem																		Jumlah	Keterangan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20
80	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	51	Sedang
81	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	52	Sedang
82	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	Sedang
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	57	Sedang
84	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	50	Sedang
85	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	52	Sedang
86	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	52	Sedang
87	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	59	Sedang
88	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	56	Sedang
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	59	Sedang
90	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	55	Sedang
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	58	Sedang
92	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	59	Sedang
93	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	58	Sedang
94	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	1	4	3	3	4	1	2	4	4	57	Sedang
95	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	51	Sedang
96	2	4	3	3	4	1	4	1	4	3	1	2	2	3	3	3	1	4	4	4	57	Sedang
97	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	54	Sedang
98	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	4	2	51	Sedang
99	2	2	2	2	4	2	3	2	4	4	1	2	3	3	2	3	2	3	4	3	54	Sedang
100	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	52	Sedang
101	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	1	4	4	2	53	Sedang
102	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	56	Sedang
103	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Sedang
104	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	48	Rendah
105	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58	Sedang
106	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	58	Sedang



No	Aitem																		Jumlah	Keterangan		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			19	20
107	2	2			3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	51	Sedang

inda milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Sa
 indungi Undang-Undang
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 ipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinj
 ipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN H

Data Subjek Penelitian

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DATA SUBJEK PENELITIAN

No.	Nama/inisial	Usia	Jenis Kelamin	Lama Masa Kerja
1	SY	40 thn	P	>10 thn
2	TT	39 thn	P	>10 thn
3	R	43 thn	P	>10 thn
4	E	30 thn	P	1-5 thn
5	PP	40 thn	P	6-10 thn
6	EY	42 thn	P	6-10 thn
7	AS	43 thn	P	>10 thn
8	DF	41 thn	P	>10 thn
9	M	40 thn	P	>10 thn
10	SM	41 thn	P	>10 thn
11	AS	28 thn	P	1-5 thn
12	M	46 thn	P	>10 thn
13	S	29 thn	P	1-5 thn
14	MS	31 thn	P	6-10 thn
15	Y	39 thn	P	>10 thn
16	MR	27 thn	L	1-5 thn
17	F	30 thn	L	1-5 thn
18	H	27 thn	L	1-5 thn
19	S	48 thn	P	>10 thn
20	D	40 thn	P	>10 thn
21	J	28 thn	P	1-5 thn
22	MS	46 thn	P	>10 thn
23	Musdarika	33 thn	L	>10 thn
24	L	29 thn	P	6-10 thn
25	M	33 thn	L	6-10 thn
26	S	33 thn	L	6-10 thn
27	M	26 thn	P	1-5 thn
28	P	32 thn	P	6-10 thn
29	E	43 thn	P	>10 thn
30	Y	32 thn	P	1-5 thn
31	S	42 thn	P	>10 thn
32	W	30 thn	P	6-10 thn
33	I	32 thn	L	6-10 thn
34	A	46 thn	P	>10 thn
35	K	33 thn	P	>10 thn
36	Y	31 thn	L	6-10 thn
37	K	28 thn	P	1-5 thn
38	L	29 thn	P	1-5 thn
39	MW	33 thn	P	>10 thn
40	MS	28 thn	P	6-10 thn

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama/inisial	Usia	Jenis Kelamin	Lama Masa Kerja
41	SY	39 thn	P	>10 thn
42	L	42 thn	P	>10 thn
43	Y	40 thn	P	>10 thn
44	S	31 thn	L	6-10 thn
45	HMS	39 thn	P	>10 thn
46	H	35 thn	L	1-5 thn
47	Y	36 thn	P	>10 thn
48	OA	39 thn	P	>10 thn
49	Y	40 thn	P	>10 thn
50	R	41 thn	P	>10 thn
51	B	41 thn	P	>10 thn
52	DI	31 thn	L	1-5 thn
53	N	30 thn	P	1-5 thn
54	D	44 thn	P	>10 thn
55	ANR PBN	40 thn	P	>10 thn
56	DYS DM	44 thn	P	>10 thn
57	FWI	29 thn	P	6-10 thn
58	RFH	29 thn	P	6-10 thn
59	TRD	29 thn	L	1-5 thn
60	D	32 thn	P	6-10 thn
61	W	30 thn	P	6-10 thn
62	N	34 thn	P	6-10 thn
63	L	33 thn	P	1-5 thn
64	U	27 thn	LK	1-5 thn
65	D	41 thn	P	>10 thn
66	E	37 thn	P	6-10 thn
67	U	32 thn	P	6-10 thn
68	S	28 thn	P	1-5 thn
69	A	28 thn	P	1-5 thn
70	N	45 thn	P	>10 thn
71	R	26 thn	P	1-5 thn
72	M	30 thn	L	6-10 thn
73	R	30 thn	L	6-10 thn
74	R	46 thn	P	>10 thn
75	S	34 thn	L	6-10 thn
76	A	45 thn	P	>10 thn
77	D	40 thn	P	>10 thn
78	T	28 thn	P	6-10 thn
79	K	39 thn	P	>10 thn
80	I	31 thn	P	1-5 thn
81	A	43 thn	P	>10 thn
82	W	43 thn	P	>10 thn
83	Y	50 thn	P	>10 thn

No.	Nama/inisial	Usia	Jenis Kelamin	Lama Masa Kerja
84	S	34 thn	P	>10 thn
85	SA	29 thn	P	6-10 thn
86	D	39 thn	L	>10 thn
87	T	40 thn	P	>10 thn
88	T	45 thn	P	>10 thn
89	I	40 thn	L	6-10 thn
90	I	35 thn	L	>10 thn
91	I	40 thn	P	>10 thn
92	J	43 thn	P	>10 thn
93	C	43 thn	P	>10 thn
94	R	35 thn	L	>10 thn
95	Iin Halim	38 thn	L	>10 thn
96	Y	29 thn	L	1-5 thn
97	h	42 thn	L	>10 thn
98	S	47 thn	P	>10 thn
99	A	42 thn	P	>10 thn
100	S	29 thn	L	6-10 thn
101	N	42 thn	P	>10 thn
102	AHY	26 thn	L	<1 thn
103	Viska Suci R	26 thn	P	<1 thn
104	Y	40 thn	P	>10 thn
105	H	26 thn	L	<1 thn
106	FK	27 thn	P	1-5 thn
107	P	30 thn	L	6-10 thn

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN I

Pedoman Wawancara

UIN SUSKA RIAU

PEDOMAN WAWANCARA

A. Kepuasan Kerja

1. Apakah Bapak/Ibu merasa puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya? Mengapa?
2. Dalam bekerja, apakah setiap karyawan diberikan wewenang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya?
3. Bagaimana dengan kerjasama yang terjalin antar sesama karyawan?
4. Bagaimana hubungan antara karyawan dengan atasan?
5. Bagaimana sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pihak rumah sakit?
6. Apa saja fasilitas yang diberikan pihak rumah sakit untuk menunjang pekerjaan karyawannya?

B. Intensi Turnover

1. Pernahkah Bapak/Ibu berpikiran untuk keluar dari pekerjaan sekarang dan bermaksud mencari lowongan pekerjaan di tempat lain?
2. Ketika Bapak/Ibu menemukan lowongan pekerjaan di tempat lain, apakah terbesit keinginan untuk meninggalkan rumah sakit ini?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN J

Uji Asumsi

UIN SUSKA RIAU

UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
IntensiTurnover	Mean	13,5607	,22698	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	13,1107	
		Upper Bound	14,0108	
	5% Trimmed Mean	13,5467		
	Median	13,0000		
	Variance	5,513		
	Std. Deviation	2,34793		
	Minimum	9,00		
	Maximum	19,00		
	Range	10,00		
	Interquartile Range	4,00		
	Skewness	,259	,234	
	Kurtosis	-,758	,463	
KepuasanKerja	Mean	54,3738	,31884	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	53,7417	
		Upper Bound	55,0060	
	5% Trimmed Mean	54,3598		
	Median	54,0000		
	Variance	10,878		
	Std. Deviation	3,29815		
	Minimum	47,00		
	Maximum	62,00		
	Range	15,00		
	Interquartile Range	4,00		
	Skewness	,102	,234	
	Kurtosis	-,229	,463	

Tests of Normality

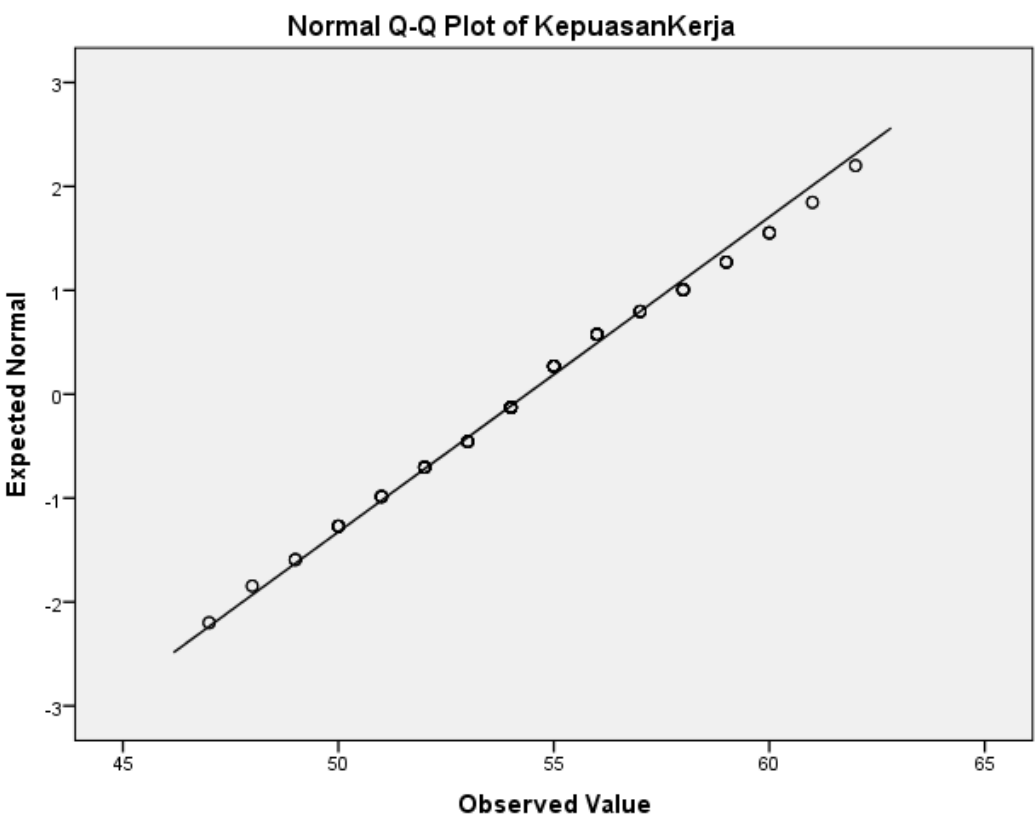
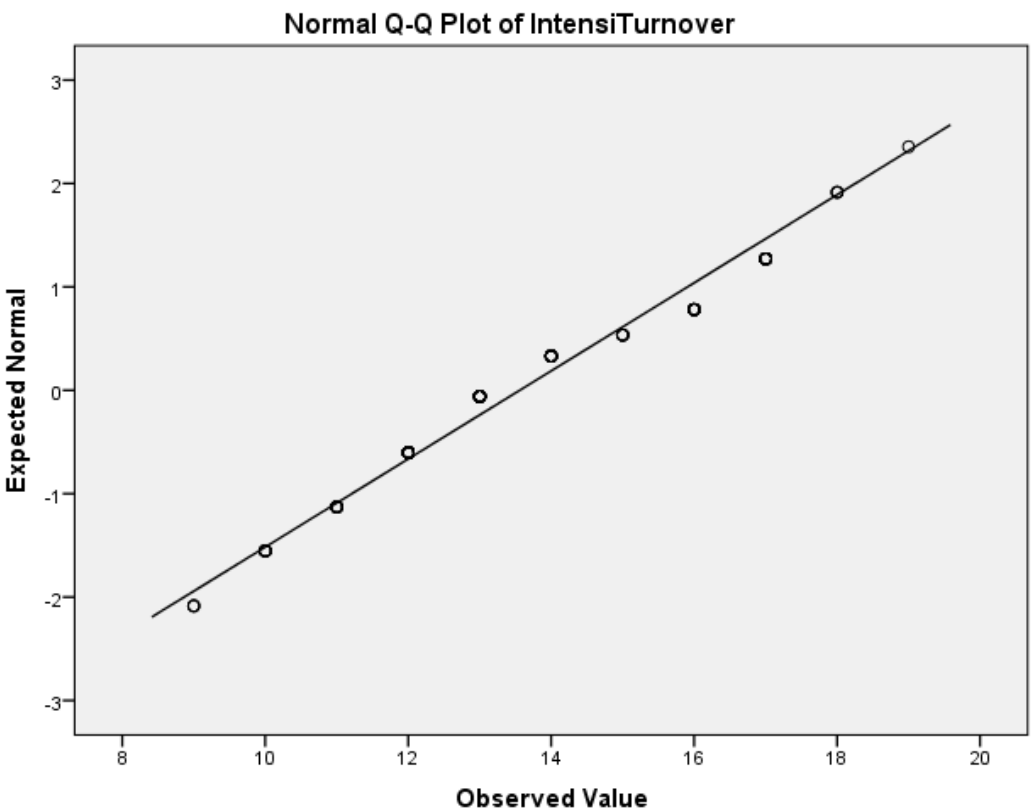
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IntensiTurnover	,174	107	,000	,950	107	,001
KepuasanKerja	,100	107	,011	,983	107	,189

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
IntensiTurnover * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined)	134,973	15	8,998	1,822	,043
		Linearity	62,957	1	62,957	12,749	,001
		Deviation from Linearity	72,016	14	5,144	1,042	,421
Within Groups			449,382	91	4,938		
Total			584,355	106			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
IntensiTurnover * KepuasanKerja	-,328	,108	,481	,231

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN K

Uji Hipotesis

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI HIPOTESIS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
IntensiTurnover	13,5607	2,34793	107
KepuasanKerja	54,3738	3,29815	107

Correlations

		IntensiTurnover	KepuasanKerja
IntensiTurnover	Pearson Correlation	1	-,328**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	107	107
KepuasanKerja	Pearson Correlation	-,328**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN L

Surat-surat Penelitian

UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/ 1615 /2019 Pekanbaru, 26 Juni 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Prariset

Kepada
Yth. Direktur RSIA Zainab
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Gevia Yolanda
NIM : 11561200598
Jurusan : Psikologi
Semester : VIII (delapan)

ditugaskan untuk melakukan prariset di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Perawat."

Untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin prariset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.
Kuasa Dekan,



Hj. Zulhidah, M.Pd
19660423 199403 2 001

Surat Kuasa
No. Un.04/F.VI/KP.07.6/1546/2019

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 27 Agustus 2019

Kepada
Yth. Direktur RSI Ibnu Sina
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Gevia Yolanda
NIM : 11561200598
Jurusan : Psikologi
Semester : IX (sembilan)

ditugaskan untuk melakukan prariset di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Perawat".

Untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin prariset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.
Dekan,



Prof. Dr. Hairunas., M.Ag.

NIP 19720828 200604 1 002

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No.160/RSIA-ZNB/SDM-SKM/VII/2019

Saya yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Ramanitya Dewi Putri, SH.MH

NIK : 2017001998

Jabatan : Supervisor SDM

Menerangkan bahwa:

Nama : Gevia Yolanda

NIM : 11561200598


Jurusan : Psikologi

Bahwa yang bersangkutan diatas adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Psikologi yang telah melaksanakan Penelitian di Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab dari tanggal 27 Juni 2019 hingga 17 Juli 2019. Dengan judul penelitian "*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Perawat*".

Demikian surat keterangan Penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 17 Juli 2019

Supervisor SDM



Ramanitya Dewi Putri, SH. MH

NIK : 2017001998

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilindungi Undang-Undang

ciptamilk UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN

Nomor : 042 /KET/02/III/1441.H

Manajemen Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Gevia Yolanda**
Judul Skripsi : **Hubungan antara kepuasan kerja dengan Intensi Turnover Pada Perawat di RSI Ibnu Sina Pekanbaru.**

Benar Ybs telah melaksanakan Penelitian di RSI Ibnu Sina Pekanbaru.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai syarat untuk

ujian Skripsi.

Billahi taufiq walhidayah

Wassalam
Rumah Sakit Islam Ibnu Sina
Pekanbaru



ABRILOKA VIDU NUGROHO, S.Kep.M.Kes
Asst Mnj SDM dan Diklat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Penguipian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
Penguipian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.