

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI DI RUMAH SAKIT X SANGATTA
KABUPATEN KUTAI TIMUR**

***DETERMINANT ANALYSIS OF TURNOVER INTENTION ON EMPLOYEE AT
EAST KUTAI REGENCY HOSPITAL X SANGATTA***



SITI AISYAH
NIM. 201326110039

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA
2024**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI DI RUMAH SAKIT X SANGATTA
KABUPATEN KUTAI TIMUR**



SKRIPSI

Digunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan (S.Kes)

Pada

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

OLEH :

SITI AISYAH
NIM. 201326110039

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN



Karya Tulis Skripsi

Nama : Siti Aisyah
NIM : 201226110039
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : Analisis Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Telah Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji dan Dinyatakan Lulus
Pada Hari Kamis, Tanggal 6 Bulan Juni Tahun 2024

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	<u>M.Ardan, M.Kes</u> NIDN. 1104109201	Ketua Penguji	
2.	<u>Nurhasanah, MARS</u> NIDN. 1106038706	Sekretaris Penguji	
3.	<u>Dani Tarigan, M.Si</u> NIP. 1981052420080310001	Anggota Penguji	
4.	<u>Hj. Herni Johan, Ph.D</u> NIDN. 1105126901	Anggota Penguji	
5.	<u>RR. Nindya Mayangsari, M.Keb</u> NIDN. 1106019401	Anggota Penguji	

Mengetahui
Ketua STIKES MM Samarinda

Koordinator Program Studi
S-1 Administrasi Rumah Sakit



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901



M.Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya **Siti Aisyah NIM 201326110039** Mahasiswa **Program Studi Administrasi Rumah Sakit** menyatakan :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah ditujukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis atau skripsi saya ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa dari pihak-pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam karya tulis atau skripsi saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakberesan dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 6 Juni 2024

Yang membuat pernyataan,



Siti Aisyah
NIM. 201326110039

RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Siti Aisyah
2. NIM : 201326110039
3. Tempat Lahir : Polmas
4. Tanggal Lahir : 01 April 2001
5. Jenis Kelamin : Perempuan
6. Agama : Islam
7. Asal SLTA : SMA Negeri 2 Muara Wahau
8. Status Perkawinan : Belum Kawin
9. Alamat Asal : Muara Wahau
10. Orang Tua/Wali : Arifudin
Rahmah
11. Email : sitiaisyah@gmail.com
12. Kontak Person : 0822-5146-8398
13. Riwayat Pendidikan : 1. SD Negeri 011 Kongbeng
2. SMP Negeri 4 Kongbeng
3. SMA Negeri 2 Muara Wahau
14. Kegiatan Akademik Luar Kampus
 - A. Praktik Residensi I di Puskesmas Sempaja Samarinda
 - B. Praktik Residensi II di Rumah Sakit I.A. Moeis Samarinda
 - C. Magang di Puskesmas Muara Badak
 - D. Magang di Rumah Sakit Umum Medika Sangatta



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Analisis Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur*” sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Karya Tulis Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan (S.Kes) di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

Dalam penyusunan, penulis mendapatkan banyak pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. Dr. Haksan Darwangsa, M. Si, Selaku Pembina Yayasan Mutiara Mahakam.
2. Dr. H. Haeruddin, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Mutiara Mahakam.
3. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.
4. M. Ardan, SKM., M.Kes, Selaku Koordinator Program Studi Administrasi Rumah Sakit sekaligus pembimbing I, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
5. Nurhasanah, SKM., MARS, Selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, saran, dorongan moril selama penyusunan skripsi ini.
6. Dani Tarigan, SKM., M.Si, Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D, dan Rr. Nindya Mayangsari, S.ST., M.Keb selaku anggota dewan penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Direktur Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur yang telah memberikan izin survei awal dan penelitian.
8. Seluruh dosen pengajar Program Studi Administrasi Rumah Sakit di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang telah memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan.
9. Kedua orang tua tercinta yang telah banyak berkorban demi keberhasilan penyusunan skripsi ini dan senantiasa memberikan doa, dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh keluarga tersayang yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman penulis di Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda angkatan 2020 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas suka dukanya selama ini.
12. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan material demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberi balasan pahala atas semua amal kebaikan yang diberikan. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi semua pembaca pada umumnya.

Samarinda, 6 Juni 2024

Penulis



Siti Aisyah

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Prasyarat Gelar	
Lembar Pengesahan Panitia Dewan Penguji	
Lembar Pernyataan Orisinalitas	
Daftar Riwayat Hidup	
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	vi
Daftar Rumus	vii
Daftar Lampiran.....	viii
Abstrak.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Turnover Intention</i>	6
B. Kepuasan Kerja	8
C. Komitmen Organisasi.....	13
D. Lingkungan Kerja.....	17
E. Variabel Terkait Penelitian.....	19
BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kerangka Teori	20
B. Kerangka Konsep	21
C. Hipotesis	21
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	22
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	23
C. Desain Sampel	23
D. Definisi Operasional	26
E. Sumber Data, Alur dan Instrumen Penelitian.....	27
F. Pengolahan dan Analisis Data	33
BAB V <u>HASIL DAN PEMBAHASAN</u>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
B. Karakteristik Responden	35
C. Analisis Data	40
D. Pembahasan	51
E. Keterbatasan Penelitian	59
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Faktor <i>Turnover Intention</i>	8
Tabel 4.1	Data <i>Stratified Sampling</i>	25
Tabel 4.2	Definisi Operasional Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit	27
Tabel 4.3	Skor Penilaian Skala Likert	29
Tabel 4.4	Pernyataan <i>Favorable dan unfavorable</i>	29
Tabel 4.5	Uji Validitas Kepuasan Kerja	30
Tabel 4.6	Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	31
Tabel 4.7	Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	32
Tabel 4.8	Uji Validitas Turnover Intention	32
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Variabel	33
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	36
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	37
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	37
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	38
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	39
Tabel 5.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	40
Tabel 5.7	Berdasarkan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan Turnover Intention di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	40
Tabel 5.8	Distirbusi Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	41
Tabel 5.9	Distirbusi Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	42
Tabel 5.10	Distirbusi Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	42
Tabel 5.11	Distirbusi Responden Berdasarkan Aspek <i>Thinking of Quitting</i> di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	43
Tabel 5.12	Distirbusi Responden Berdasarkan Aspek <i>Intention to Quit</i> di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024	43
Tabel 5.13	Distirbusi Responden Berdasarkan Aspek <i>Intention of Search</i> di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	44
Tabel 5.14	Distirbusi Responden Berdasarkan Variabel <i>Turnover Intention</i> di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024.....	44

Tabel 5.15	Analisis Uji Asumsi Linearitas	46
Tabel 5.16	Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	46
Tabel 5.17	Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	47
Tabel 5.18	Hasil Uji F.....	48
Tabel 5.19	Hasil Uji T	48
Tabel 5.20	Koefisien Determinan	49
Tabel 5.21	Analisis Regresi Linier Berganda	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Desain Kerangka Teori Penelitian	20
Gambar 3.2	Kerangka Konsep Penelitian.....	21
Gambar 4.1	Konsep Desain <i>Cross-sectional</i>	22
Gambar 4.2	Alur Penelitian	28
Gambar 5.1	Output Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	48

DAFTAR RUMUS

4.1	Rumus <i>Slovin</i>	23
4.2	Rumus <i>Drop Out Sampling</i>	24
4.3	Rumus <i>Stratified Sampling</i>	24

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pelaksanaan Kegiatan Penelitian
- Lampiran 2 Lembar *Informed Consent*
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Berkas Administrasi
- Lampiran 5. Data Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 6. Data Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 7. Data Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi
- Lampiran 8. Data Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi
- Lampiran 9. Data Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 10. Data Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran 11. Data Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*
- Lampiran 12. Data Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention*
- Lampiran 13. Data Karakteristik Responden
- Lampiran 14. Master Data Penelitian
- Lampiran 15. Data Analisis Statistik Deskriptif
- Lampiran 16. Data Analisis Uji Asumsi Linearitas
- Lampiran 17. Data Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 18. Data Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas
- Lampiran 19. Data Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas
- Lampiran 20. Data Hasil Uji F
- Lampiran 21. Data Hasil Uji T
- Lampiran 22. Data Hasil Koefisien Determinan
- Lampiran 23. Data Analisis Linier Berganda
- Lampiran 24. Dokumentasi Kegiatan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA 2024**

Siti Aisyah – 201326110039

Analisis Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur (Pembimbing M.Ardan, SKM., M.Kes dan Nurhasanah SKM., MARS)

ABSTRAK

Turnover intention keinginan untuk meninggalkan organisasi yang dilakukan pegawai dengan psikologis atau perilaku secara sadar pegawai yang disengaja untuk keluar atau meninggalkan organisasi. Angka *turnover* tenaga kesehatan di seluruh dunia maupun Indonesia cukup tinggi. Angka *turnover* di dunia berkisar antara 15 sampai dengan 44%, sedangkan di Indonesia angka *turnover* berkisar antara 13 hingga 35%. Berdasarkan data kepegawaian di Rumah Sakit X Sangatta angka *turnover intention* meningkat setiap tahun 2021 (3,57%), 2022 (4,97%) dan tahun 2023 (12,2%) dari data tersebut bisa dilihat bahwa kejadian turnover di Rumah Sakit X terus mengalami kenaikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif pendekatan cross-sectional. Penarikan sampel dengan *stratified sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa dari tiga hipotesis yang dibangun hanya satu hipotesis yang diterima yaitu komitmen organisasi dengan (*p-value* 0,000) berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja dengan (*p-value* 0,591) dan lingkungan kerja dengan (*p-value* 1,841) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kesimpulan diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Namun, secara parsial hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Saran yang dapat diberikan yaitu perlunya peningkatan komitmen organisasi dengan melakukan kontrak kerja terhadap pegawai serta penelitian kembali dengan faktor yang berbeda seperti faktor keluarga, pasangan dan faktor peluang.

Kata Kunci : Turnover Intention, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Rumah Sakit

Kepustakaan: 58, (2018 – 2023)

**HOSPITAL ADMINISTRATION STUDY PROGRAM
HIGH EDUCATION OF HEALTH SCIENCE
MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA 2023**

Siti Aisyah - 201326110039

Determinant Analysis of Turnover Intention on Employee at East Kutai Regency Hospital X Sangatta (Supervisor M.Ardan, SKM., M.Kes and Nurhasanah SKM., MARS)

ABSTRACT

Turnover intention the desire to leave the organization, which the employee does with the employee's psychological or conscious behavior, which is intentional to leave or leave the organization. The turnover rate of health workers around the world and Indonesia is quite high. The turnover rate in the world ranges from 15 to 44%, while in Indonesia the turnover rate ranges from 13 to 35%. Based on staffing data at X Sangatta Hospital, the turnover intention rate has increased every year 2021 (3.57%), 2022 and 2023, the reported turnover rate of hospital employees is 3.57%, 4.97% and 12.2%. From this data, it can be seen that the incidence of turnover at X Hospital continues to increase.

This research aims to analyze the factors that influence employee turnover intention in Hospital X Sangatta, East Kutai Regency. The research was conducted with a quantitative method of cross-sectional approach. Sample withdrawal with stratified sampling. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale.

Based on the analysis that has been done, the results show that the three hypotheses built only one hypothesis is accepted, namely organizational commitment with (p-value 0.000) affects turnover intention while job satisfaction with (p-value 0.591) and work environment with (p-value 1.841) has no effect on turnover intention.

The conclusion was a simultaneous influence between the independent variable and the dependent variable. However, partially only the organizational commitment variable has an effect on employee turnover intention at Hospital X Sangatta, East Kutai Regency. Suggestions in the study are the need to increase organizational commitment by conducting employment contracts for employees and re-research with different factors such as family factors, spouses and opportunity factors.

Keywords : Turnover Intention, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, Hospital

Bibliography: 58, (2018 – 2023)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menyumbangkan gagasan dan melakukan berbagai jenis pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Agung & Wijaya, 2020). Sementara itu, dalam sebuah organisasi rumah sakit, banyak orang dengan keterampilan, profesi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan motivasi yang berbeda berkumpul sehingga membuat permasalahan menjadi semakin rumit (Anggara et al., 2020). Salah satu permasalahan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu masalah *turnover intention* (Amir & Djafar, 2020).

Istilah *Turnover intention* mengacu pada kecenderungan psikologis dan perilaku pegawai yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja. *Turnover intention* keinginan untuk meninggalkan organisasi yang dilakukan pegawai dengan psikologis atau perilaku secara sadar pegawai yang disengaja untuk keluar atau meninggalkan organisasi (Lotfi et al., 2022; Olasupo, 2023).

Angka *turnover* tenaga kesehatan di seluruh dunia maupun Indonesia cukup tinggi. Angka *turnover* di dunia berkisar antara 15 sampai dengan 44%, sedangkan di Indonesia angka *turnover* berkisar antara 13 hingga 35% , *turnover* pegawai dikatakan normal ketika berkisar 5% - 10% per tahun (Fahyuni, 2020). Berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit X Sangatta diperoleh informasi bahwa selama 3 tahun terakhir Rumah Sakit X mengalami peningkatan angka *turnover* setiap tahunnya yaitu pada tahun 2021 angka *turnover* mencapai 3,57%, tahun 2022 mencapai 4,97%, dan tahun 2023 angka *turnover* mencapai 12,2%. Berdasarkan data tersebut, kejadian *turnover* di Rumah Sakit X terus mengalami kenaikan sampai pada tahun 2023 *turnover* di Rumah Sakit X Sangatta melebihi angka 5% sampai dengan 10%.

Kejadian *turnover* yang tinggi tentunya berhubungan dengan pegawai yang sebelumnya memiliki keinginan untuk berhenti atau pindah (*turnover intention*) yang disebabkan berbagai macam faktor yang pada akhirnya hasil dari keinginan dan rasa tidak nyaman tersebut adalah keluar dari perusahaan yang menimbulkan masalah yang baru dalam perusahaan (Priyono & Tampubolon, 2023)

Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di rumah sakit sangat beragam seperti faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan (Honorata, 2022). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan staf kepegawaian di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur didapatkan hasil bahwa beberapa pegawai yang keluar disebabkan karena adanya ketidakpuasan atas pekerjaan dengan gaji yang didapatkan, rekan kerja yang kurang nyaman. Pegawai yang masih bekerja merasa hal yang sama sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar. Namun, beberapa pegawai masih belum yakin untuk keluar dari perusahaan karena masih membutuhkan gaji dan belum mendapatkan tempat kerja lain ketika mereka berhenti.

Kepuasan kerja hal yang sangat berhubungan dengan istilah *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan (Mawadati & Saputra, 2022). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mangumbahang, dkk (2023) didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin besar niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka untuk mencari pekerjaan baru. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi niat pegawai untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak pegawai seperti gaji atau tunjangan-

tunjangan, tidak memedulikan kondisi fisik tempat kerja yang berpengaruh pada kenyamanan pegawai, tidak memberikan penghargaan atas prestasi pegawai (Anastasya et al., 2019).

Keinginan untuk mencari pekerjaan lain menunjukkan hilangnya loyalitasnya pada organisasi serta ingin meninggalkan organisasinya. Hal tersebut bertolak belakang dengan prinsip komitmen organisasi. Komitmen organisasi suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi (Ardan & Jaelani, 2021). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia (2020) didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh negatif dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada pegawai. Apabila komitmen organisasi yang dimiliki pegawai tinggi maka tingkat *turnover intention* pegawai cenderung rendah. Jika komitmen organisasi yang dimiliki rendah maka tingkat *turnover intention* akan tinggi. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai sangat berpengaruh kepada kinerja yang dilakukan untuk perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja berhubungan dengan *turnover intention*. Lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat memengaruhi pekerja (Kristin et al., 2022). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Metariani & Heryanda (2022) didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin besar keinginan pegawai untuk melakukan *turnover intention*.

Turnover Intention yang disebabkan faktor-faktor tersebut memberikan dampak negatif pada kualitas kerja yang dihasilkan terutama pada bidang pelayanan jasa seperti

rumah sakit. Pelayanan yang tidak maksimal dalam pelayanan jasa akan berdampak pada berkurangnya atau bahkan hilangnya kepercayaan pasien terhadap rumah sakit.

Hal tersebut terjadi karena tidak adanya motivasi pegawai dalam bekerja, tidak tercapainya kepuasan yang diinginkan, kurang nyamannya pegawai terhadap lingkungan kerja yang menimbulkan pelayanan yang tidak maksimal, serta tidak adanya niat bekerja dalam waktu lama di rumah sakit tersebut yang merupakan salah satu bagian dari tidak adanya komitmen terhadap organisasi dengan niat seperti itu dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

Masalah *turnover intention* memberikan dampak yang negatif terhadap rumah sakit. Oleh karena itu, perlu dilaksanakan analisis faktor yang memengaruhi *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur untuk dapat mengetahui faktor yang memengaruhi dari kejadian tersebut agar terciptanya solusi untuk meminimalisir kejadian *turnover intention*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan pada penelitian ini adalah ”Apa saja faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
- b. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Merupakan sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam melakukan analisis faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur dan sebagai sarana pembandingan dalam ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentangan faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Menjadi bahan masukan dalam melakukan evaluasi serta menjadi role model dalam menganalisis faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di rumah sakit.

b. Bagi Rumah Sakit

Menjadi bahan masukan dalam evaluasi faktor yang memengaruhi *turnover intention* untuk memperbaiki sistem kinerja yang masih kurang baik untuk menekan tingkat *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit

c. Bagi Profesi

Menjadi tolak ukur dalam mengambil kebijakan serta menjadikan pembandingan dalam menganalisis faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai.

d. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dalam memperkaya khasanah keilmuan dalam menganalisis faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan untuk meninggalkan organisasi (Sutaguna et al., 2022). Indikator untuk mengukur *turnover intention* adalah pikiran untuk keluar yang disebabkan rasa kurang nyaman yang berdampak pegawai memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Turnover Intention merupakan perilaku pegawai dengan niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang dapat memengaruhi status kebijakan organisasi dan produktivitas pegawai. Intensi keluar terjadi karena keinginan yang disengaja agar dapat keluar dari organisasi. Perilaku intensi mencakup ketidakhadiran, keluar dan penolakan secara umum dikelompokkan sebagai penarikan diri pegawai dalam kegiatan perusahaan (Nurmutia et al., 2023).

Turnover Intention merupakan suatu keinginan dalam diri seseorang mengenai perpindahan dari perusahaan lama ke tempat kerja yang baru tetapi belum sampai pada tahap kenyataan. Adapun dimensi *turnover intention* yaitu tanggapan pegawai terhadap seringnya berpikir keluar dari unit organisasi, tanggapan pegawai yang akan meninggalkan unit organisasi beberapa bulan mendatang, serta tanggapan pegawai bahwa tidak memiliki masa depan yang baik jika tetap bekerja pada unit organisasi yang ditempati bekerja sekarang (Astuty et al., 2023)

2. Aspek-Aspek *Turnover Intention*

Menurut Qonita (2021) aspek-aspek permasalahan dari *turnover intention* ada 3 aspek yaitu sebagai berikut:

a. **Pikiran untuk Berhenti dari Perusahaan (*Thinking of Quitting*)**

Perasaan yang membuat pegawai tidak nyaman di perusahaan/organisasi memberi stimulus bagi pegawai tersebut untuk berhenti dari pekerjaannya. Pegawai akhirnya memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang dilakukan pegawai seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh oleh teman di perusahaan lain. Serta tak jarang pegawai merasa bosan atau jenuh terhadap situasi kondisi maupun pekerjaannya.

b. **Niat untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention of Search*)**

Pegawai yang sudah memiliki niat untuk berhenti dan mengundurkan diri akan berusaha mencari pekerjaan lain sebagai ganti apabila ia berhenti dari pekerjaannya. Usaha-usaha yang dilakukan pegawai seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja. Seorang pegawai akan memiliki keinginan mencoba melamar pekerjaan yang lain apabila ia sudah menemukan lowongan pekerjaan yang dirasa tepat dan lebih baik daripada perusahaan saat ini ia bekerja.

c. **Niat untuk Keluar dari Perusahaan (*Intention to Quit*)**

Apabila pegawai telah berpikir untuk berhenti dan telah mencari atau bahkan menemukan target perusahaan/organisasi lain yang ingin dicapai, maka ia akan memikirkan proses yang butuh ia lakukan dalam proses *turnover* yang direncanakan. Pegawai akan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Seorang pegawai akan banyak mempertimbangkan banyak hal dalam menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain yang telah menerima lamaran pekerjaannya. Hal-hal yang akan menjadi pertimbangan pegawai seperti tunjangan/gaji, jarak kantor dari rumah, jaminan sosial.

3. Faktor *Turnover Intention*

Menurut Honorata (2022) penyebab *Turnover Intention* digolongkan dalam tiga kelompok yaitu individu, kelompok dan perusahaan. Adapun indikator dari tiga faktor tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Faktor *Turnover Intention*

INDIVIDU	KELOMPOK	PERUSAHAAN
1. Kepuasan Kerja	1. Lingkungan Kerja	1. Ukuran Perusahaan
2. <i>Self Efficacy</i>	2. Konflik	2. Desain Pekerjaan
3. <i>Locus of control</i>	3. Peluang	3. Jenis Pekerjaan
4. Stress Kerja	4. Supervisi	4. Pelatihan
5. Keluarga	5. Beban Kerja	5. Pengembangan Pegawai
6. Harapan	6. Kepercayaan	6. Imbalan/gaji
7. Kemampuan/Keterampilan	7. Pemimpin	
8. Pasangan		
9. Jenis Kelamin		
10. Umur		
11. Demografi		
12. Komitmen Organisasi		

Sumber: (Honorata, 2022)

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaannya (Alvionita et al., 2022). Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, kepuasan hadir karena tercapainya tujuan/prestasi kerja atau kesenangan karena organisasi memfasilitasi pencapaian tersebut (Nurfitriani, 2022).

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dapat muncul dalam situasi kerja apa pun. Dalam dunia kerja, terdapat ukuran antara harapan pegawai dengan realitas pengalaman kerja yang sesungguhnya. Semakin besar kesenjangan antara harapan dan kenyataan, semakin banyak pegawai yang tidak puas dengan pekerjaan mereka (Suyatno et al., 2020).

Kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya suatu hal sangat penting karena memengaruhi prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif atau menyenangkan yang muncul dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Suharsono, 2023). Kepuasan kerja juga diartikan sebagai keadaan emosi pegawai dimana ada atau tidak ada titik persimpangan antara nilai apresiasi pegawai perusahaan atau organisasi dan nilai apresiasi apa yang benar-benar diinginkan pegawai baik itu dalam bentuk finansial maupun non finansial (Abdullah, 2019)

Secara umum, definisi kepuasan kerja mencakup perasaan afektif pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya secara umum atau perasaan puas/tidak puas terhadap aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerjanya (Suyatno et al., 2020)

a. Teori-Teori Kepuasan Kerja

1) *Discrepancy Theory*

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) *Equity Theory*

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti

pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) *Two Factor Theory*

Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel yang kontinu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Fredrick Herzberg. Beliau membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yakni;

- a) *Satisfiers* atau motivator adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pencapaian, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.
- b) *Dissatisfier (Hygiene Factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, penjualan teknis, hubungan antar pegawai, kondisi kerja, keamanan kerja dan status.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Fahyuni (2020) terdapat beberapa aspek dalam kepuasan kerja yaitu:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemberdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

b. Gaji

Kepuasan pegawai dihubungkan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakan.

c. Promosi

Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk bagi sebagian orang. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

d. Supervisi

Pegawai lebih suka bekerja dengan atasan yang mempunyai sikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian

pada pegawai dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya pada pekerjaan

e. Rekan Kerja

Rekan kerja memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Hasanah et al. (2023) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu sebagai berikut :

a. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

b. Pangkat Jabatan

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila kenaikan upah, maka sedikit banyaknya dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan

d. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu Pengawasan

Hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat diartikan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi.

Sedangkan menurut Grenbeerg dan Baron dalam (Sunyoto & Sulistyowati, 2019) mengemukakan terdapat dua faktor yaitu, faktor organisasi dan faktor personal. Faktor organisasi yang terdiri dari sistem *reward*, kualitas supervisi yang diterima, simulasi pekerjaan dan sosial, dan kondisi kerja yang menyenangkan. Sedangkan, faktor personal terdiri dari kepribadian, pekerjaan sesuai dengan minat, status dan senioritas, dan kepuasan hidup aman.

C. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang yang tercermin dalam tindakannya seperti bekerja keras untuk organisasi, memegang teguh pada norma-norma perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Wahyudi & Salam, 2020). Komitmen organisasi mempunyai peranan dan pengaruh dalam kegiatan organisasi, baik itu pekerjaan maupun kecerdasan emosional dalam bekerja komitmen organisasi merupakan semangat pegawai dalam bekerja dan menghabiskan waktu sepanjang hari, tentu saja ini akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai (Amani & Halmawati, 2022). Masalah yang harus dihadapi seperti suasana dan kondisi kerja dan hubungan pegawai. Komitmen organisasi kadang menjadi faktor penentu tujuan dan target kinerja pegawai, di mana pegawai banyak menghabiskan waktu sehari-hari (Nafiudin, 2019).

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Ada beberapa organisasi yang menjadikan komitmen sebagai suatu syarat untuk menduduki suatu jabatan di dalam organisasi. Faktor yang paling penting yang dapat menyebabkan tidak suksesnya perubahan organisasi adalah kurangnya komitmen orang-orang yang terlibat di dalamnya (Kalsum et al., 2022). Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi (Riono et al., 2020)

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan *turnover intention*. Komitmen organisasional menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap rendahnya *turnover intention* pegawai di rumah sakit. Komitmen organisasi memengaruhi sikap dan perilaku pegawai terhadap organisasi, seperti keinginan untuk pindah. (Uktutias et al., 2021).

2. Aspek Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitmen*, *Normative Commitmen* pendekatan tersebut disebut dengan *three dimensional theory*. Pegawai yang memiliki tiga komponen komitmen organisasional akan tetap tinggal di organisasi karena mereka melihat kesesuaian antara tujuan pribadi dengan organisasi. Adapun penjelasan terkait 3 dimensi tersebut adalah sebagai berikut (Yusuf & Syarif, 2018):

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Affective Commitment mendasarkan pada keterikatan emosional, pemahaman dan keterlibatan seorang pegawai terhadap organisasinya. Dalam dimensi ini, pegawai mengikatkan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap

organisasi. Komitmen afektif individu pegawai akan lebih kuat apabila pengalamannya dalam suatu organisasi dilakukan secara konsisten dengan harapan-harapan dan menunjukkan keinginan individu pegawai untuk terus-menerus bekerja bagi organisasinya yang disebabkan oleh kesetujuannya dengan organisasi tersebut dan memang berkeinginan untuk melakukannya bagi organisasi tersebut. *Affective commitment* memiliki berbagai indikator yaitu keinginan yang kuat untuk tetap sebagai bagian dari organisasi, keinginan untuk bekerja keras demi kesuksesan organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Continuance Commitment berkaitan dengan kecenderungan individu untuk mengikatkan diri terhadap berbagai aktivitas organisasi yang didasarkan pada kesadaran dan penilaian untung rugi (pengorbanan) yang dirasakan individu pegawai yang apabila berhenti atau meninggalkan dalam melakukan berbagai aktivitas organisasi tersebut. *Continuance commitment* ini muncul di mana pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi yang mungkin membuatnya tidak betah namun ia masih bertahan dikarenakan ia masih membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain dari organisasi tersebut, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain apabila ia meninggalkan organisasi tersebut.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Normative Commitment merupakan komitmen yang didasarkan pada norma-norma atau prinsip-prinsip atau nilai-nilai yang ada dalam diri individu pegawai yang menimbulkan adanya keyakinan individu pegawai atas tanggung jawabnya terhadap organisasi yang melibatkan perasaan pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Pegawai merasa harus bertahan bersama organisasi

karena adanya rasa tanggung jawab dan loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to stay with organization*).

Komitmen normatif merupakan kewajiban moral yang dirasakan oleh pegawai untuk tidak berpindah ke organisasi lain. Indikator *normative commitment* adalah adanya kebutuhan individu pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi, adanya tanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi, pertimbangan keluar dari organisasi memerlukan pengorbanan atau penyesalan pada diri sendiri, adanya perasaan berisiko untuk meninggalkan organisasi, adanya konsekuensi negatif apabila meninggalkan organisasi (Rostiawati, 2022).

3. Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Halimah S (2018) ada empat faktor yang memengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi antara lain:

- a. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik Struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai
- d. Pengalaman Kerja
Pengalaman kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

D. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seperangkat faktor di luar atau di dalam perusahaan yang dapat memengaruhi operasi bisnis. Lingkungan kerja adalah bagian yang berhubungan langsung dengan operasi sehari-hari organisasi dan memengaruhi program atau kebijakannya. Definisi lain dari lingkungan kerja adalah kekuatan utama di dalam dan di luar organisasi yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Rokhayati et al., 2022).

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena setiap unsur lingkungan mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan organisasi. Tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sedangkan organisasi tidak memiliki cukup informasi tentang keadaan lingkungannya. Semua organisasi berbeda dalam karakteristik lingkungannya, khususnya kondisi yang tidak dapat dinilai dan diprediksi secara akurat tentang kondisi lingkungan masa depan (Palgrave et al., 2020).

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja (Kristin et al., 2022).

2. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut (Latifah & Nurmalasari, 2022):

- a. Lingkungan Kerja Fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung (Wibowo & Prasetyo, 2022).

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik, kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang menyangkut hubungan kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja. Lingkungan kerja non fisik (psikologis) seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan internal akan berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja (Astutiningtyas et al., 2021).

3. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang memengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas, adapun aspek dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Rohmah & Suhardi, 2023):

- a. Hubungan pegawai
Hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan.
- b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang mempunyai tingkat kebisingan yang tinggi akan dapat memengaruhi rasa tidak tenang dalam bekerja.
- c. Peraturan kerja
Peraturan kerja yang dibuat dengan jelas dan baik oleh perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik pula bagi kepuasan setiap pegawai dalam proses pengembangan karier di dalam perusahaan.
- d. Penerangan
Penerangan yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya listrik saja akan tetapi penerangan matahari yang baik akan meningkatkan konsentrasi dalam bekerja.
- e. Sirkulasi udara
Udara yang cukup dalam bekerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan termasuk ventilasi udara di setiap ruang kerja.

f. **Keamanan**

Keamanan dalam lingkungan kerja sangat diperlukan agar terciptanya rasa aman, ketenangan dan nyaman pada setiap pegawai agar semangat dalam bekerja semakin meningkat.

E. Variabel Terkait Penelitian

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang dilaksanakan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk pegawai tersebut. Beban kerja pada dasarnya merupakan salah satu persyaratan kerja yang melebihi batas kemampuan pegawai yang mencakup praktik tak terhitung jumlahnya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu tertentu (Sundari & Meria, 2022).

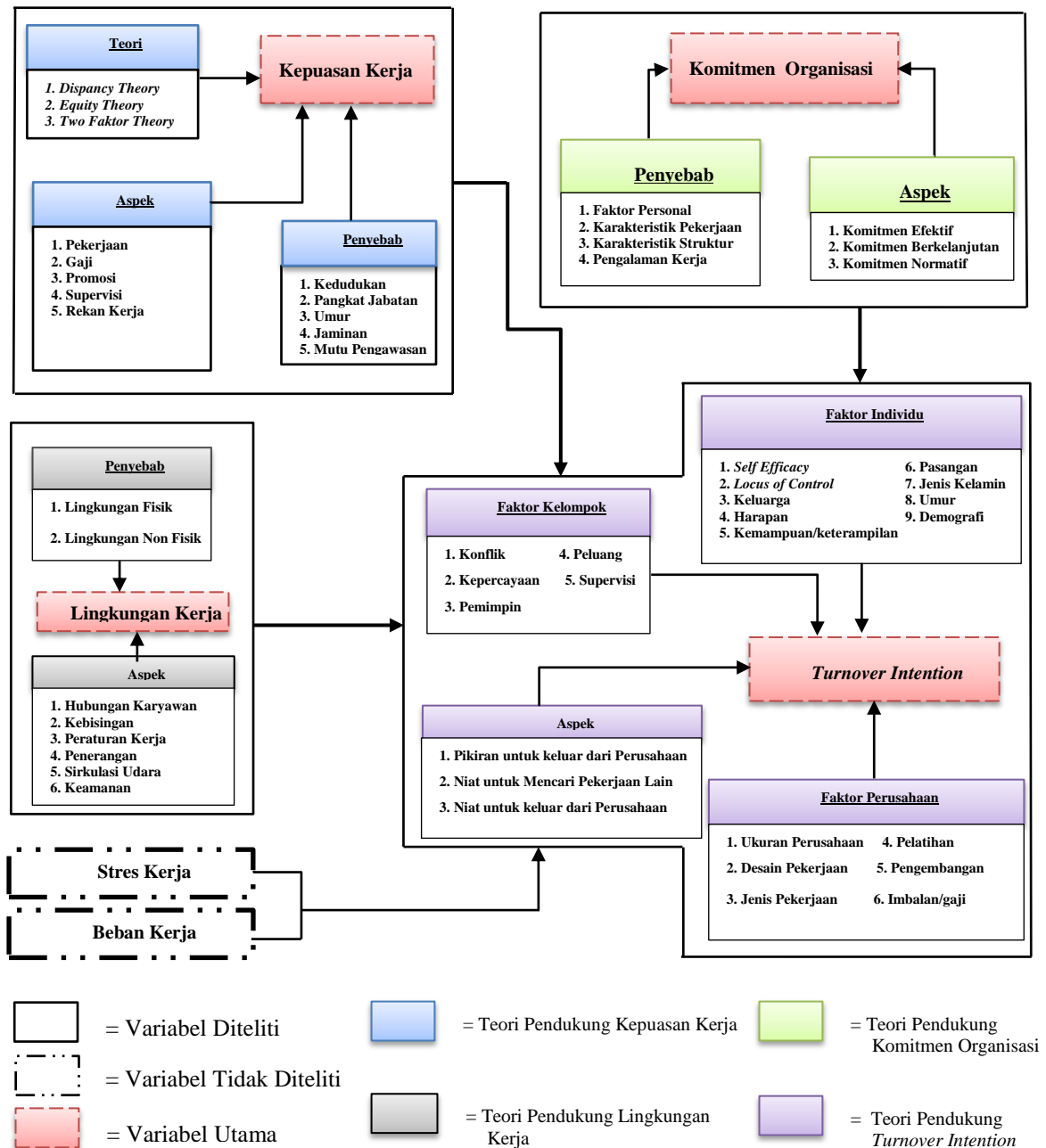
2. Stres Kerja

Stres Kerja merupakan keadaan tegang atau tekanan emosional yang tidak stabil dialami seseorang karena adanya tuntutan, hambatan yang sangat besar yang berdampak pada emosi, pikiran dan sampai kepada gangguan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dapat sangat dirasakan seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, dan gangguan kesehatan lainnya yang memberikan rasa tidak nyaman pada orang yang mengalami (Marcella & Le, 2022).

BAB III KERANGKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

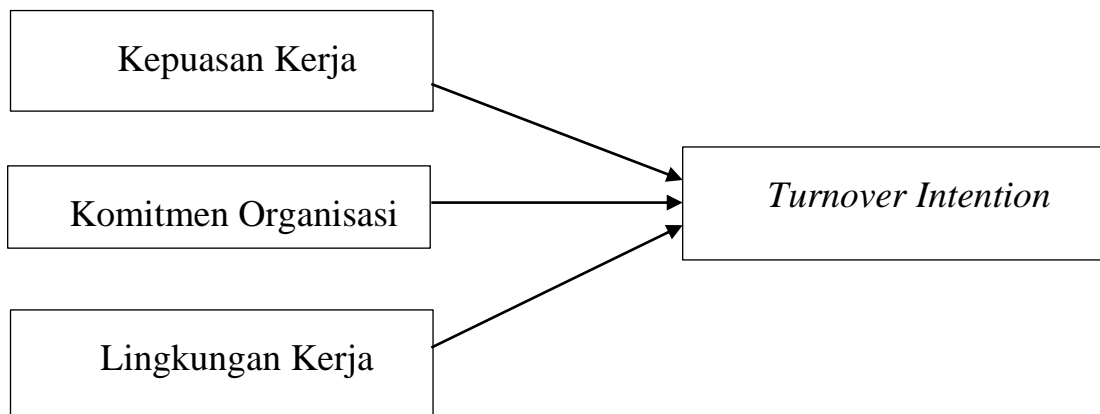
A. Kerangka Teori

Sumber dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai literasi terkait dengan berbagai indikator yang berhubungan faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Referensi dari keseluruhan penelitian ini bersumber dari 43 jurnal dan 15 buku dengan tahun terbit 2018 - 2023. Kerangka teori dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Kerangka Teori Penelitian

B. Kerangka Konsep



Variabel Independen

Variabel Dependen

Gambar 3.4 Kerangka Konsep Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

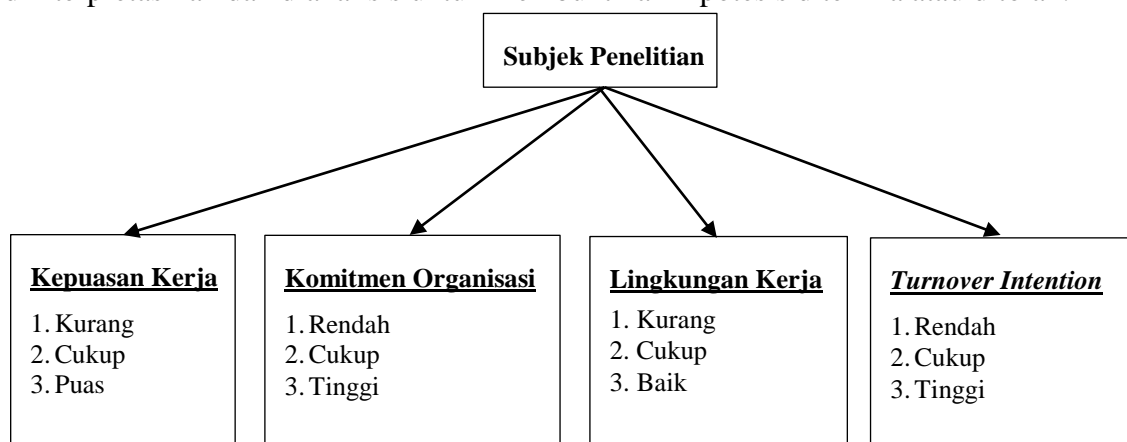
1. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
2. Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
3. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Metode kuantitatif adalah metode yang menggunakan pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang diperoleh melalui instrumen penelitian untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Pendekatan *cross-sectional* merupakan penelitian di mana peneliti mengukur data variabel independen dan variabel dependen dalam satu waktu. Variabel independen atau sering disebut variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel dependen atau disebut dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Priadana & Sunarsi, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian, dilakukan analisis untuk melihat pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intention*) dengan pengukuran variabel hanya satu kali dalam satu waktu. Data yang terhimpun kemudian diinterpretasikan dan dianalisis untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak.



Gambar 4.1 Konsep Desain *Cross-sectional*

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dari penyusunan rencana penelitian hingga publikasi dilaksanakan pada bulan Januari 2024 – Juni 2024. Lokasi penelitian bertempat di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur.

C. Desain Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh keseluruhan dari semua karakteristik atau juga unit hasil dari pengukuran yang sebelumnya dijadikan objek untuk melakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 408 pegawai yang ada di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menentukan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila sebuah populasi diketahui jumlahnya sebagai berikut (Minarsih et al., 2023):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (4.1)$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling error*)

Berdasarkan rumus diatas, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut;

$$n = \frac{408}{1 + 408(0.05)^2}$$

$$n = \frac{408}{1 + 408(0.0025)}$$

$$n = \frac{408}{2.02}$$

$$n = 201.9$$

$$n = 202 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan *slovin* didapatkan jumlah sampel sebanyak 202 responden. Untuk mengantisipasi sampel *drop out* maka dilakukan penambahan sampel sebanyak 10% dari total sampel. Jumlah penambahan sampel dihitung dengan menggunakan rumus;

$$n = \frac{N}{1-f} \quad (4.2)$$

Keterangan :

n = besar sampel yang dihitung

f = Perkiraan proporsi *drop out*

Berdasarkan dengan rumus diatas, dengan nilai *drop out* sampel sebesar 10%, maka hasil ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{202}{1 - 10\%}$$

$$n = \frac{202}{1 - 0,1}$$

$$n = \frac{202}{0,9}$$

$$n = 224,44$$

$$n = 225 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel yang digunakan menjadi sebanyak 225 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified sampling*. *Stratified sampling* merupakan sampel berstrata atau bertingkat, teknik tersebut digunakan apabila populasi terdapat kelompok-kelompok subjek. Sampel diambil beberapa subjek dari setiap unit seperti pada tabel 4.1 dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \quad (4.3)$$

Keterangan : n_i = Jumlah sampel menurut strata/tingkatan n = Jumlah sampel keseluruhan N_i = Jumlah populasi menurut strata/tingkatan N = Jumlah populasi**Tabel 4.1 Data Stratified Sampling**

No.	Nama Unit	Populasi (N_i)	Sampel (n_i)
1	Maintenance	8	4
2	Bidan	21	12
3	Administrasi	13	7
4	Admisi	9	5
5	Dapur & Ahli Gizi	12	7
6	Analisis	11	6
7	Apoteker & Asisten Apoteker	25	14
8	Rekam Medis	8	4
9	CS & Running Boy	21	12
10	CSSD	2	1
11	Dokter gigi	4	2
12	Dokter Umum	9	5
13	Dokter spesialis	19	10
14	Perawat gigi	2	1
15	Perawat	187	104
16	Fisioterapis	1	0
17	Radiologi	6	3
18	IT	5	3
19	Kesehatan Lingkungan	2	1
20	Pekarya	12	7
21	Security	8	4
22	Resepsionis	9	5
23	Laundry	4	2
24	Driver	5	3
25	GA	2	1
26	Kasir	3	2
Total		408	225

Sumber : Data Primer, 2024

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan kriteria, yaitu sebagai berikut :

a. Kriteria Inklusi

Kriteria ini merupakan karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pegawai tetap Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.
- 2) Pendidikan minimal SMA sederajat.
- 3) Masa kerja selama ≥ 1 tahun.
- 4) Bersedia menjadi responden dalam penelitian dengan menandatangani lembar persetujuan.

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria ini menghilangkan atau mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari penelitian karena sebab-sebab tertentu. Pertimbangan dalam menentukan kriteria eksklusi antara lain :

- 1) Subjek membatalkan kesediaannya untuk menjadi responden penelitian.
- 2) Subjek sedang mengajukan resign dari pekerjaan saat penelitian sedang berlangsung.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah konsep yang digunakan untuk mengartikan suatu istilah dalam variabel penelitian. Definisi operasional dibuat karena variabel dapat diartikan secara berbeda oleh setiap orang. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini terlihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Definisi Operasional Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Data
<u>Variabel Bebas (X)</u>			
Kepuasan Kerja (X ₁)	Kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap keseimbangan harapan dan kenyataan yang didapat terkait kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Variabel ini diukur dengan skala likert berdasarkan 15 soal.	Kuesioner	Rasio
Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen organisasi merupakan keinginan seseorang untuk mengabdikan diri di perusahaan tempat ia bekerja berdasarkan <i>affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment</i> . Variabel ini diukur dengan skala likert berdasarkan 14 soal.	Kuesioner	Rasio
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat memengaruhi pegawai pada saat bekerja seperti hubungan dengan rekan kerja, penerangan yang tersedia, sirkulasi udara, peraturan kerja, kebisingan, dan keamanan. Variabel ini diukur dengan skala likert berdasarkan 12 soal.	Kuesioner	Rasio
<u>Variabel Terikat (Y)</u>			
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> merupakan perasaan tidak nyaman pegawai yang menimbulkan pikiran untuk keluar dari perusahaan, Niat untuk mencari pekerjaan lain, dan niat untuk keluar dari perusahaan. Variabel ini diukur dengan skala likert berdasarkan 6 soal.	Kuesioner	Rasio

E. Sumber Data, Alur dan Instrumen Penelitian

1. Sumber Data

a. Data Primer

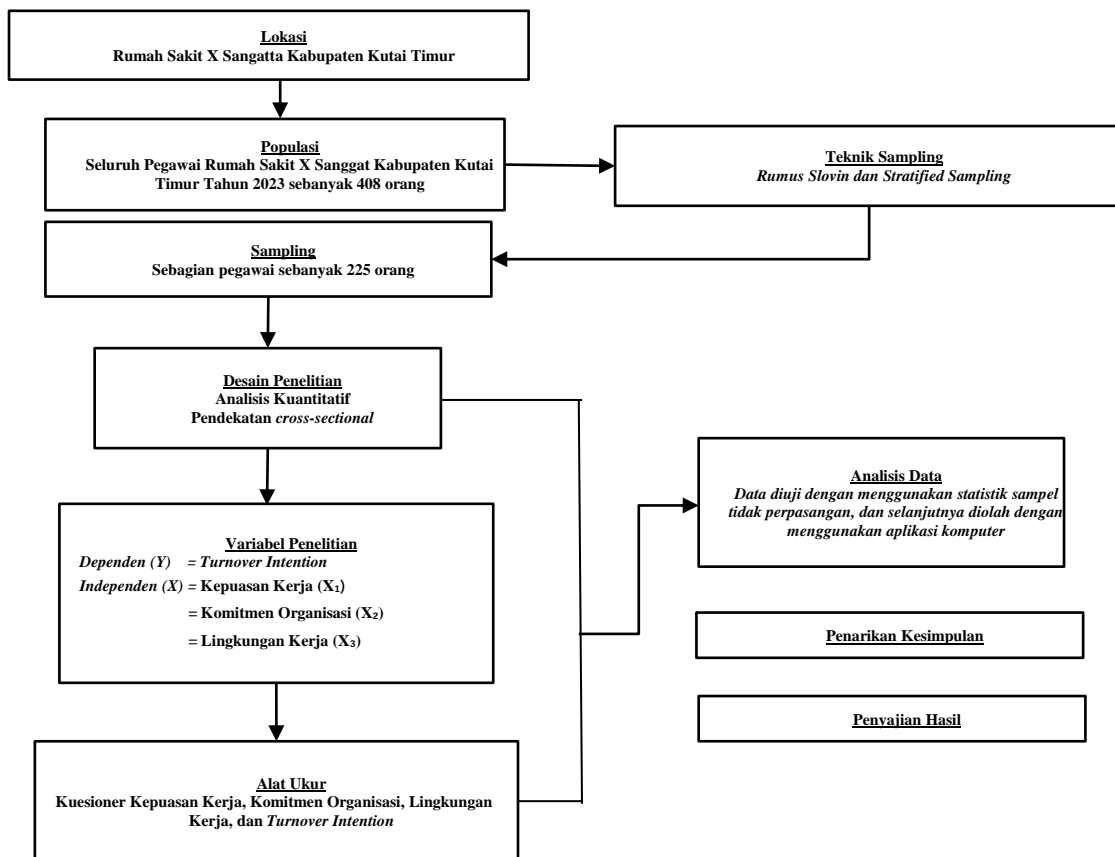
Data primer adalah data yang bersumber dari internal yang didapatkan secara langsung dari orang pertama dari kondisi aktual tempat peristiwa terjadi melalui pelaksanaan wawancara, observasi, diskusi terfokus yaitu pengamatan secara langsung (Fauzi et al., 2022). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner, observasi dan wawancara yang didapatkan langsung dari

responden penelitian yaitu pegawai Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur yang memenuhi syarat penelitian terkait dengan data kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan *turnover intention* pegawai.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat berdasarkan studi pustaka kelembagaan dan instansi terkait penelitian yang bersumber dari buku-buku dan sumber data lainnya seperti jurnal, laporan dan sumber terpercaya lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020). Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu data pegawai rumah sakit dan sumber data lainnya.

2. Alur Penelitian



Gambar 4. 2 Alur Penelitian

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, *focus group discussion*, dan eksperimen atau percobaan. Penelitian ini instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Penulis memberikan formulir yang berisi pernyataan yang diajukan secara tertulis pada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan agar mendapatkan informasi objek yang dijadikan permasalahan pada penelitian.

Tabel 4.3 Skor Penilaian Skala Likert

Jawaban Responden	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	5
Tidak Setuju	2	4
Ragu-Ragu	3	3
Setuju	4	2
Sangat Setuju	5	1

Tabel 4.4 Pernyataan *Favorable* dan *unfavorable*

No.	Variabel	Nomor Soal		Jumlah Soal
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kepuasan Kerja	1,4,6,7,8,10,11,12,15	2,3,5,9,13,14	15
2	Komitmen Organisasi	1,2,3,5,6,7,8,9,12,13	4,10,11,14	14
3	Lingkungan Kerja	1,2,4,7,8,,11,12	3,5,6,9,10	12
4	<i>Turnover Intention</i>	1,2,3,6	4,5	6
Total Soal				47

Kuesioner yang digunakan pada penelitian terdiri atas pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan positif yang mendukung atau memihak pada objek penelitian. Sementara, pernyataan *unfavorable* merupakan pertanyaan *negative* yang tidak mendukung atau tidak memihak kepada objek penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini terdapat 30 pernyataan *favorable* dan 17

pernyataan *unfavorable*. Adanya pernyataan *favorable* dan *unfavorable* akan membuat pernyataan sebanyak 47 yang disajikan tidak semua mendukung dan tidak semua menentang yang seolah-olah isi kuesioner memihak atau tidak memihak sama sekali pernyataan, serta untuk melihat kekonsistenan jawaban oleh responden.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid.

Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Instrumen dikatakan *valid* apabila r hitung $>$ r tabel (0,514). Sebaliknya, apabila r hitung $<$ r tabel (0,514) maka instrumen dikatakan *invalid*.

Penelitian ini penulis melakukan uji validitas dengan jumlah pernyataan sebanyak 47 pernyataan dengan 15 responden pada rumah sakit yang memiliki karakteristik yang sama dengan tempat peneliti akan melakukan penelitian yaitu pada pegawai rumah sakit tipe D. Adapun hasil hitung validitas pada variabel penelitian yakni :

1) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Item	r hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Kuesioner 1	0,822	0,514	Valid
2	Kuesioner 2	0,733	0,514	Valid
3	Kuesioner 3	0,875	0,514	Valid
4	Kuesioner 4	0,645	0,514	Valid
5	Kuesioner 5	0,615	0,514	Valid
6	Kuesioner 6	0,671	0,514	Valid
7	Kuesioner 7	0,552	0,514	Valid
8	Kuesioner 8	0,557	0,514	Valid
9	Kuesioner 9	0,557	0,514	Valid
10	Kuesioner 10	0,632	0,514	Valid
11	Kuesioner 11	0,632	0,514	Valid
12	Kuesioner 12	0,632	0,514	Valid
13	Kuesioner 13	0,809	0,514	Valid
14	Kuesioner 14	0,809	0,514	Valid
15	Kuesioner 15	0,809	0,514	Valid

Tabel 4.5 menunjukkan nilai r hitung pada keseluruhan item kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja (X_1) $>$ r tabel (0,514). Maka, seluruh kuesioner pada pengukuran variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan seluruh indikator kuesioner dapat digunakan dalam mengukur variabel kepuasan kerja.

2) Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 4.6 Uji Validitas Komitmen Organisasi

No.	Item	r hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Kuesioner 1	0,721	0,514	Valid
2	Kuesioner 2	0,684	0,514	Valid
3	Kuesioner 3	0,663	0,514	Valid
4	Kuesioner 4	0,547	0,514	Valid
5	Kuesioner 5	0,565	0,514	Valid
6	Kuesioner 6	0,588	0,514	Valid
7	Kuesioner 7	0,550	0,514	Valid
8	Kuesioner 8	0,517	0,514	Valid
9	Kuesioner 9	0,615	0,514	Valid
10	Kuesioner 10	0,596	0,514	Valid
11	Kuesioner 11	0,528	0,514	Valid
12	Kuesioner 12	0,526	0,514	Valid
13	Kuesioner 13	0,751	0,514	Valid
14	Kuesioner 14	0,583	0,514	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan r hitung variabel komitmen organisasi (X_2) $>$ r tabel (0,514). Maka, seluruh item dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi (X_2) karena hasil dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Item	r hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Kuesioner 1	0,698	0,514	Valid
2	Kuesioner 2	0,669	0,514	Valid
3	Kuesioner 3	0,629	0,514	Valid
4	Kuesioner 4	0,685	0,514	Valid
5	Kuesioner 5	0,699	0,514	Valid
6	Kuesioner 6	0,851	0,514	Valid
7	Kuesioner 7	0,811	0,514	Valid
8	Kuesioner 8	0,536	0,514	Valid
9	Kuesioner 9	0,694	0,514	Valid
10	Kuesioner 10	0,825	0,514	Valid
11	Kuesioner 11	0,537	0,514	Valid
12	Kuesioner 12	0,771	0,514	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan r hitung variabel lingkungan kerja (X_3) > r tabel (0,514). Maka, seluruh item dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X_3) karena hasil dinyatakan valid.

4) Uji Validitas *Turnover Intention***Tabel 4.8 Uji Validitas *Tunover Intention***

No.	Item	r hitung	R tabel	Kesimpulan
1	Kuesioner 1	0,867	0,514	Valid
2	Kuesioner 2	0,689	0,514	Valid
3	Kuesioner 3	0,757	0,514	Valid
4	Kuesioner 4	0,526	0,514	Valid
5	Kuesioner 5	0,582	0,514	Valid
6	Kuesioner 6	0,604	0,514	Valid

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan r hitung variabel *turnover intention* (Y) > r tabel (0,514). Maka, seluruh item dapat digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* (Y) karena hasil dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan pada instrumen penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai *cronbach's alpha* dengan taraf signifikan yang

digunakan. Instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7 tingkat signifikan. Sebaliknya, apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,7 tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliable. Berikut adalah hasil hitung uji reliabilitas seluruh variabel :

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel

No.	Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Kepuasan Kerja	0,914	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,852	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,892	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,743	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel > 0,7. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Semua pernyataan pada kuesioner mempunyai kesamaan hasil walaupun pada waktu yang berbeda (reliabel) dan data yang ada adalah data akurat yang bisa digunakan sebagai alat ukur penelitian. Jika indikator terkait ditanyakan kembali akan menghasilkan jawaban yang serupa.

F. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

- a. *Editing*, yakni pengeditan jawaban dari responden apakah sudah lengkap atau masih terdapat jawaban yang belum diisi.
- b. *Coding*, yakni pemberian kode kepada jawaban responden, pertanyaan-pertanyaan dan segala hal yang dianggap perlu.
- c. *Scoring*, yakni pemberian nilai atau skor untuk item yang diperoleh oleh responden dan menentukan nilai terendah dan tertinggi.
- d. *Tabulating*, yakni teknik mentabulasi hasil data yang diperoleh sesuai dengan item pertanyaan

2. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh makna yang bermanfaat bagi pemecahan masalah penelitian, yang dapat diolah dengan teknik-teknik tertentu.

Dalam penelitian ini, semua data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan aplikasi komputer. Analisis data dilakukan secara sistematis, yaitu;

a. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis data yang hanya melibatkan satu jenis variabel saja. Analisis univariat dalam penelitian ini berupa karakteristik responden, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention* pegawai. Selain itu, analisis juga dilakukan pada masing-masing variabel, yakni variabel independen yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja serta variabel dependen yakni *turnover intention* pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Harahap & Tirtayasa, 2020). Analisis bivariat dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh faktor penyebab *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur, yaitu dengan dilakukan uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen, untuk melakukan uji regresi linier berganda data harus dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di wilayah kabupaten Kutai Timur di salah satu rumah sakit umum tipe D yang merupakan rumah sakit swasta yang berada di bawah naungan yayasan didirikan pada tahun 2000. Rumah Sakit X memiliki luas tanah sebesar 7.500 m dengan luas bangunan 6.600 m. Rumah Sakit X berada di kawasan strategis yang mudah di akses oleh masyarakat kota Sangatta maupun luar wilayah kabupaten Kutai Timur. Rumah Sakit X menerima rujukan dari puskesmas, klinik, dan dokter praktik yang tidak bisa mengatasi masalah kesehatan yang dialami oleh pasiennya. Sumber air bersih di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur bersumber dari air PDAM dan sumur bor serta sumber tenaga listrik dari PLN dengan daya 197 kVA dan genset listrik sebanyak 3 unit.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, unit dan penghasilan per bulan. Karakteristik responden diharapkan dapat memberikan gambaran jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia menjadi tolak ukur produktifnya seseorang dalam bekerja. Perbedaan umur seseorang menentukan tingkat kematangan dalam bekerja, berpikir, kemampuan, pengalaman hingga tenaga yang dikeluarkan dalam beraktivitas. Berdasarkan penelitian ini didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia yaitu, sebagai berikut:

a. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar – Data terkecil

$$= 55 - 20$$

$$= 35$$

b. Menentukan Banyak Kelas

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$= 1 + 3,3 \log 225$$

$$= 1 + 7,76$$

$$= 8,76$$

$$= 9$$

c. Menentukan Panjang Kelas Interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$= \frac{35}{9}$$

$$= 3,8$$

$$= 4$$

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 23	32	14,2%
24 – 27	78	34,7%
28 – 31	63	28%
32 – 35	29	12,9%
36 – 39	3	1,3%
40 – 43	10	4,4%
44 – 47	6	2,7%
48 – 51	1	0,5%
52 – 55	3	1,3%
Total	225	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa rata-rata responden didominasi oleh responden berusia di antara 24 – 27 tahun

sebanyak 78 (34,7%), dan responden terendah berada di rentang usia 48-51 tahun sebanyak 1 (0,5%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dikategorikan menurut jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian ini didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	48	21,3%
Perempuan	177	78,7%
Total	225	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 177 (78,7%) dan responden laki-laki sebanyak 48 (21,3%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan tingkatan terakhir yang ditempuh oleh responden, untuk menjadi tolak ukur kemampuan dengan bidang yang sesuai dengan unit dan bidang yang ada di dunia kerja agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan tidak memberatkan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan penelitian ini didapatkan karakteristik responden berdasarkan riwayat pendidikan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Riwayat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	48	21,3%
DIII	114	50,7%
S1	62	27,6%
S3	1	4%
Total	225	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan karakteristik riwayat pendidikan responden pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden rata-rata didominasi oleh latar pendidikan DIII sebanyak 144 (50,7%), dan responden terendah dengan latar belakang pendidikan S3 sebanyak 1 (4%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja atau masa kerja merupakan kurun waktu seseorang mengabdikan di tempat ia bekerja. Kurun waktu dimulai dari seseorang mulai bekerja hingga jangka waktu tertentu. Berdasarkan penelitian ini didapatkan karakteristik responden berdasarkan lama kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	186	82,7%
6-10 Tahun	35	15,6%
>10 Tahun	4	1,8%
Total	225	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan karakteristik lama kerja responden pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa rata-rata responden didominasi oleh responden dengan lama kerja 1 – 5 tahun sebanyak 186 (82,7%) dan responden terendah dengan rentang lama kerja >10 tahun sebanyak 4 (1,8%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit

Unit atau jabatan merupakan pengelompokan posisi dalam dunia kerja yang menunjukkan tugas, fungsi, wewenang, hak dan tanggung jawab pegawai. Berdasarkan penelitian ini didapatkan karakteristik responden berdasarkan unit, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

No.	Nama Unit	Jumlah	Persentase (%)
1	Maintenance	4	2%
2	Bidan	12	5%
3	Administrasi	7	3%
4	Admisi	5	2%
5	Dapur & Ahli Gizi	7	3%
6	Analisis	6	3%
7	Apoteker & Asisten Apoteker	14	6%
8	Rekam Medis	4	2%
9	CS & Running Boy	12	5%
10	CSSD	1	0%
11	Dokter gigi	2	1%
12	Dokter Umum	5	2%
13	Dokter spesialis	10	4%
14	Perawat gigi	1	0%
15	Perawat	104	46%
16	Fisioterapis	0	0%
17	Radiologi	3	1%
18	IT	3	1%
19	Kesehatan Lingkungan	1	0%
20	Pekarya	7	3%
21	Security	4	2%
22	Resepsionis	5	2%
23	Laundry	2	1%
24	Driver	3	1%
25	GA	1	0%
26	Kasir	2	1%
Total		225	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan karakteristik unit responden pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa rata-rata responden didominasi oleh unit keperawatan sebanyak 104 (46%), dan responden terendah berasal dari beberapa unit yaitu CSSD, perawat gigi, Fisioterapis, kesehatan lingkungan, dan GA dengan persentase sebesar 0%.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan merupakan upah yang didapatkan pegawai setelah bekerja selama satu bulan. Berdasarkan penelitian ini didapatkan karakteristik responden berdasarkan unit, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Penghasilan Per Bulan	Jumlah	Persentase
< Rp. 3.000.000	21	9,3%
Rp. 3.000.000-5.000.000	180	80%
> Rp. 5.000.000	24	10,7%
Total	225	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan karakteristik penghasilan responden pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa responden rata-rata responden didominasi oleh responden dengan penghasilan di rentang angka Rp 3.000.000,00 – Rp 5.000.000,00 sebesar 180 (80%) dan responden terendah dengan penghasilan di rentang < Rp. 3.000.000,00 sebesar 21 (9,3%).

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), tertinggi (max), terendah (min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel independen dan dependen. Berdasarkan penelitian ini didapatkan bahwa hasil uji analisis statistik deskriptif variabel independen dan dependen, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.7 Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Variabel (n = 225)	Min-Max	Mean ± Std.Deviasi
Kepuasan Kerja	42 – 66	54,05 ± 4,78
Komitmen Organisasi	31 – 62	46,48 ± 5,53
Lingkungan Kerja	23 – 60	42,49 ± 6,51
<i>Turnover Intention</i>	6 – 27	15,73 ± 3,65

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji deskriptif pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel kepuasan kerja yaitu 42 dengan nilai maksimum sebesar 66 dengan nilai rata-rata 54,05 dan standar deviasi sebesar 4,78. Nilai minimum variabel komitmen organisasi yaitu 31 dengan nilai maksimum 62, nilai rata-rata 46,48 dan standar deviasi 5,53. Nilai minimum variabel lingkungan kerja yaitu 23, nilai maksimum sebesar 60 dengan nilai rata-rata 42,49 dan standar deviasi 6,51. Variabel *turnover intention* memiliki nilai minimum 6, nilai maksimum sebesar 27 dengan rata-rata 15,73 dan standar deviasi 3,65.

2. Distribusi Variabel Penelitian

a. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian ini didapatkan distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Klasifikasi	Kepuasan Kerja	
	n	%
Cukup	124	55.1 %
Puas	101	44.9 %
Total	225	100 %

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis distribusi variabel pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur merasa cukup dengan kepuasan kerja yang mereka dapatkan sesuai dengan aspek instrumen penelitian dengan nilai 124 (55.1 %) dan pegawai yang merasa puas sebesar 101 (44.9 %).

b. Distribusi Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian ini didapatkan distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Klasifikasi	Komitmen Organisasi	
	n	%
Rendah	1	4
Sedang	171	76 %
Tinggi	53	23,6 %
Total	225	100 %

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis distribusi variabel pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur rata-rata berada di rentang nilai sedang sebanyak 171 (76%), pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 53 (23,6%), sisanya sebanyak 1 (4%) memiliki komitmen organisasi yang rendah.

c. Distribusi Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan penelitian ini didapatkan distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.10 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Klasifikasi	Lingkungan Kerja	
	n	%
Kurang	3	1.3 %
Cukup	132	58.7 %
Baik	90	40 %
Total	225	100 %

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis distribusi variabel pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur sebanyak 132 (58.7 %) pegawai merasa lingkungan kerja cukup, pegawai yang merasa lingkungan kerja baik sebanyak 90 (40%), dan pegawai yang merasa lingkungan kerja masih kurang sebanyak 3 (1.3%).

d. Distribusi Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian ini didapatkan distribusi frekuensi variabel *Turnover Intention*, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.11 Distribusi Responden Berdasarkan Aspek *Thinking of Quitting* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Klasifikasi	<i>Thinking of Quitting</i>	
	n	%
Rendah	120	53.3 %
Sedang	91	40.4 %
Tinggi	14	6.2%
Total	225	100 %

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan distribusi variabel pada tabel 5.11 menunjukkan bahwa *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur berdasarkan aspek *thinking of quitting* diperoleh klasifikasi frekuensi rendah sebanyak 120 (53,3%), sedang 91 (40.4%), dan tinggi sebanyak 14 (6.2%)

Tabel 5.12 Distribusi Responden Berdasarkan Aspek *Intention to Quit* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Klasifikasi	<i>Intention to Quit</i>	
	n	%
Rendah	95	42.2 %
Sedang	106	47.1 %
Tinggi	24	10.7%
Total	225	100 %

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan distribusi variabel pada tabel 5.12 menunjukkan bahwa *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur berdasarkan aspek *intention to quit* diperoleh klasifikasi frekuensi sedang 106 (47.1%), rendah sebanyak 95 (42,2%), dan tinggi sebanyak 24 (10.7%)

Tabel 5.13 Distribusi Responden Berdasarkan Aspek *Intention of Search* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

<i>Intention of Search</i>		
Klasifikasi	n	%
Rendah	48	21.3 %
Sedang	87	38.7. %
Tinggi	90	40%
Total	225	100 %

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan distribusi variabel pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur berdasarkan aspek *intention to search* diperoleh klasifikasi frekuensi tinggi 90 (40%), dan sedang sebanyak 87 (38.7%), rendah sebanyak 48 (21,3%).

Tabel 5.14 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel *Turnover Intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur Tahun 2024

Indikator	<i>Turnover Intention</i>										Total	
	STS		TS		R		S		SS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Y1	22	9.8	96	42.7	71	31.6	30	13.3	6	2.7	225	100
Y2	36	16	145	64.4	32	14.2	10	4.4	2	0.9	225	100
Y3	25	11.1	124	55.1	44	19.6	30	13.3	2	0.9	225	100
Y4	3	1.3	34	15.1	74	32.9	94	41.8	20	8.9	225	100
Y5	11	4.9	79	35.1	70	31.1	57	25.3	8	3.6	225	100
Y6	15	6.7	67	29.8	72	32	48	21.3	23	10.2	225	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis distribusi variabel pada tabel 5.14 menunjukkan bahwa berdasarkan instrumen penelitian terkait pernyataan pegawai yang berpikir untuk keluar dari tempat kerja (Y1) sebanyak 96 (42,7%) menyatakan tidak setuju, 71 (31,6%) menyatakan ragu-ragu, 30 (13.3%) menyatakan setuju, 22 (9.8%) menyatakan sangat tidak setuju, dan sebanyak 6 (2.7 %) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan instrumen penelitian terkait pernyataan pegawai yang berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja (Y2) sebanyak 145 (64.4%) menyatakan tidak setuju, 36 (16%) menyatakan sangat tidak setuju, 32 (14.2%) menyatakan ragu-ragu, 10 (4.4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 (0.9 %) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan instrumen penelitian terkait pernyataan pegawai yang berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Y3) sebanyak 124 (55.1%) menyatakan tidak setuju, 44 (19.6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 30 (13.3%) menyatakan setuju, 25 (11.1%) menyatakan sangat tidak setuju, dan sebanyak 2 (0.9%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan instrumen penelitian terkait pernyataan pegawai yang merasa pekerjaannya saat ini lebih menarik daripada pekerjaan lain (Y4) sebanyak 94 (41.8%) menyatakan setuju, 74 (32,9%) menyatakan ragu-ragu, 34 (15.1%) menyatakan tidak setuju, 20 (8.9%) menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 3 (1.3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan instrumen penelitian terkait pernyataan pegawai yang tidak tertarik dengan informasi mengenai pekerjaan lain (Y5) sebanyak 79 (35.1%) menyatakan tidak setuju, 70 (31.1%) menyatakan ragu-ragu, 57 (25.3%) menyatakan setuju, 11 (4.9%) menyatakan sangat tidak setuju, dan sebanyak 8 (3.6%) menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan instrumen penelitian terkait pernyataan pegawai yang ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik (Y6) sebanyak 72 (32%) menyatakan ragu-ragu, 67 (29.8%) tidak setuju. 48 (21.3%) menyatakan sangat setuju, 23 (10.2%) menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 15 (6.7%) menyatakan sangat tidak setuju.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel

dependen (Y). Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil uji asumsi linearitas, yaitu sebagai berikut :

1) Hubungan antara Variabel Independen dengan *Turnover Intention*

Tabel 5.15 Analisis Uji Asumsi Linearitas

Statistik	F hitung	P. Value
Kepuasan Kerja	0,009	0,923
Komitmen Organisasi	46,679	0,000
Lingkungan Kerja	12,892	0,000

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji asumsi linearitas pada tabel menunjukkan bahwa nilai p untuk linearity $p = 0,923 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak ada hubungan linier antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai p untuk linearity $p = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai p untuk linearity $p = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*.

b. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas dalam metode regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil uji normalitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.16 Hasil Uji Asumsi Normalitas

Status	N	Mean	Std.	Sig.
Uji Normalitas	225	0,000	3,312	0,200

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai p untuk uji *kolmogrove-smirnov* yaitu $0,200 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa residu terdistribusi normal.

c. Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil uji multikolinearitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.17 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

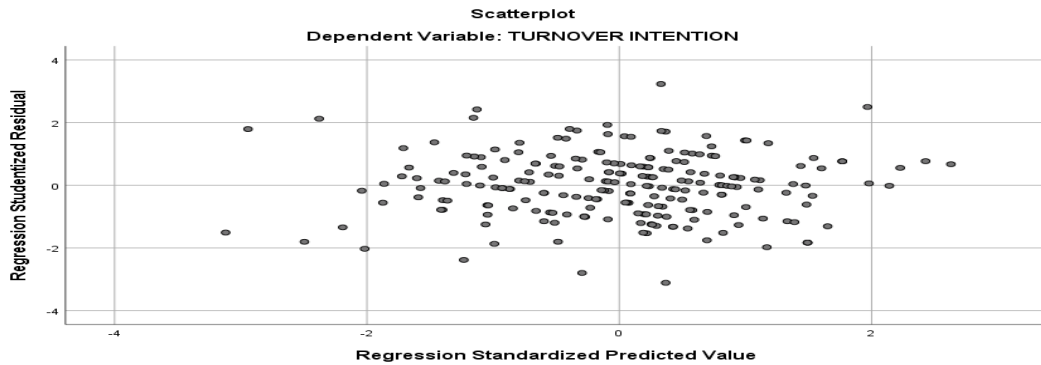
Variabel	Coninearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,977	1,023
Komitmen Organisasi	0,907	1,103
Lingkungan Kerja	0,889	1,124

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.17 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memberikan semua nilai VIF di bawah 10 atau nilai *tolerance* di atas 0,1. Berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model dalam penelitian ini.

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya yaitu dengan melihat *scatterplot*. Jika dot menyebar secara acak tanpa adanya pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas seperti gambar di bawah.



Gambar 5.1 Output Uji Asumsi Heteroskedastisitas

4. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi Uji F, Uji t dan koefisien determinan.

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah :

Tabel 5.18 Hasil Uji F

Model	df	F tabel	F hitung	Sig.
Regression	3	2,65	16,145	0,000
Residual	221			

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.18 didapat nilai F hitung 16,145 dengan sig. 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari daripada 0,05 maka secara simultan X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap kejadian *turnover intention*.

b. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 5.19 Hasil Uji T

Variabel	t tabel	t hitung	Sig.
Kepuasan Kerja		0,539	0,591
Komitmen Organisasi	1,971	-5,850	0,000
Lingkungan Kerja		-1,841	0,067

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel nilai t hitung yang didapatkan pada variabel kepuasan kerja adalah 0,539 dengan sig. 0,591. Hasil analisis sig. 0,591 lebih besar dari 0,05 artinya secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif dan secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel komitmen organisasi adalah -5,850 dengan sig. 0,000. Hasil analisis sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja adalah -1,841 dengan sig. 0,067. Hasil analisis sig. 0,067 lebih besar dari 0,05 artinya secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan secara signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 5.20 Koefisien Determinan

R	R Square
0,424	0,180

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai R *square* sebesar 0,18 (18%) dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) menerangkan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 18% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 82%.

d. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen. Berdasarkan penelitian ini didapatkan hasil analisis regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.21 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	28,684
Kepuasan Kerja	0,025
Komitmen Organisasi	-0,247
Lingkungan Kerja	-0,067

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel 5.21 menunjukkan hasil persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 28,684 (C) + 0,025 (X1) - 0,247 (X2) - 0,067 (X3)$$

- 1) Konstanta sebesar 28,684 menyatakan bahwa tanpa adanya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja maka kejadian *turnover intention* akan tetap terjadi sebesar 28,684.
- 2) Nilai regresi 0,025 (positif) artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,025 (2,5%).
- 3) Nilai regresi - 0,247 (negatif) artinya apabila variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,247 (24,7%).
- 4) Nilai regresi - 0,067 (negatif) artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,067 (6,7%)

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada dalam diri masing-masing individu pegawai. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, di antaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya menandakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (J. Hasanah et al., 2023).

Gaji yang tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai menjadi salah satu faktor kepuasan kerja pegawai, promosi diperlukan dalam sebuah pekerjaan untuk meningkatkan rasa puas dalam diri pegawai karena promosi kerja merupakan suatu apresiasi kepada pegawai terhadap kinerja atau prestasi dalam melaksanakan tugasnya, serta supervisi dan rekan kerja menjadi salah satu faktor kepedulian atasan dan juga rekan kerja menjadi peran penting dalam kepuasan kerja (Sukur & Susanty, 2022).

Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawainya akan berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri, karena ketidakpuasan kerja yang dialami oleh pegawai dapat menimbulkan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang tinggi (Rijasawitri & Suana, 2020).

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Hasil uji hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Yusiana, 2020) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yang rendah meningkatkan *turnover intention* sehingga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marcella & Le, 2022) yang

mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mawadati & Saputra, 2022) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian ini kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur tergolong tinggi dengan distribusi variabel kepuasan kerja berada dalam rentang cukup sampai dengan puas, hal ini disebabkan karena pegawai puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dengan kesempatan belajar yang diberikan, gaji yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga penghasilan yang diperoleh membuat semangat pegawai meningkat, pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan didukung dengan atasan yang memberikan dukungan sehingga memberikan rasa nyaman pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai berdampak pada tingginya tingkat *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Pegawai merasa puas dengan pekerjaan karena pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai puas dengan hasil pekerjaan mereka serta perusahaan memberikan kesempatan belajar untuk terus menambah ilmu pegawai dalam bidangnya dengan mengikuti pelatihan. Pegawai puas dengan gaji yang diberikan secara adil dan adanya upah lembur untuk pegawai sehingga pegawai merasa bahwa apa yang mereka kerjakan dibayar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, gaji dan bonus yang selalu diberikan tepat waktu dengan penghasilan yang sesuai membuat semangat kerja pegawai meningkat.

Semangat pegawai yang meningkat akan berdampak pada kinerja yang bagus dan bertambahnya prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai yang terus meningkat dan memenuhi syarat lain yang telah ditentukan oleh Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur akan mendapatkan kesempatan promosi kenaikan jabatan, hal tersebut salah satu aspek kepuasan kerja pegawai. Supervisi dan rekan kerja menjadi salah satu sumber kepuasan kerja pegawai karena dengan adanya perhatian, dukungan, dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta antara rekan kerja akan memberikan rasa nyaman untuk pegawai.

Kepuasan kerja dalam aspek pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan terhadap rekan kerja yang tinggi di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur memberikan dampak meningkatnya *turnover intention*. Hal tersebut terjadi karena sifat alami yang dimiliki manusia keinginan untuk mendapatkan hal yang lebih dari apa yang sudah dicapai, pegawai merasa puas akan aspek-aspek tersebut. Namun, kepuasan yang dimiliki menjadi tantangan dalam dirinya untuk melakukan hal baru dan merasa mampu mendapatkan hal yang lebih baik di tempat lain dan memicu dirinya untuk mencoba kemampuannya di tempat yang baru.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi merupakan keinginan pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap dalam perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi dapat dilihat dari kepercayaan dan penerimaan terhadap perusahaan, kemauan dalam pencapaian tujuan serta keinginan untuk selalu berkontribusi dalam kegiatan perusahaan.

Komitmen organisasi pegawai terhadap perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu, komitmen afektif pegawai yang secara emosional berkeinginan untuk bekerja terus-menerus bagi organisasi, kemudian dari aspek komitmen berkelanjutan

yaitu pegawai tetap bertahan di dalam organisasi atas pertimbangan untung rugi jika berada atau keluar dari organisasi, dan aspek normatif atau prinsip dalam diri pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi karena tanggung jawab yang apabila pegawai keluar akan adanya konsekuensi negatif ketika meninggalkan organisasi.

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin rendah komitmen yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pegawai, namun dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh secara positif yang menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi meningkat maka akan menyebabkan *turnover intention* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Tampubolon & Sagala, 2020) juga sejalan dengan hasil penelitian ini yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan sehingga menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Bogar et al., 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara negatif sehingga menunjukkan bahwa komitmen pegawai yang rendah menjadi penyebab tingginya *turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi tergolong rendah yang menjadi salah satu penyebab tingginya angka *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut disebabkan karena rasa kurang nyaman di dalam organisasi, kurangnya rasa bangga pegawai menjadi bagian dari organisasi serta merasa tidak ada tanggung jawab

terkait masalah yang ada di organisasi karena pegawai merasa yang menjadi tanggung jawabnya yaitu pekerjaannya, terkait masalah organisasi yang tidak mempengaruhi pekerjaannya tidak menjadi tanggung jawab pegawai, dan rumah sakit yang tidak memiliki kontrak kerja terkait berapa lama mereka harus bekerja untuk bisa keluar menjadikan rumah sakit sebagai tempat mencari pengalaman kerja bukan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Beberapa pegawai yang bertahan karena gaji yang didapat lebih besar daripada tempat lain walaupun ada keinginan untuk keluar dari organisasi tidak menutup kemungkinan jika ada tawaran dari tempat lain yang gajinya lebih tinggi akan membuat pegawai tidak ragu untuk segera berpindah.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memberikan motivasi serta semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan menyenangkan bagi pegawai menjadi salah satu faktor pegawai untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu hubungan pegawai dengan rekan kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat mengganggu fokus dalam bekerja, sirkulasi udara menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan, serta keamanan dalam lingkungan kerja agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Hasil analisis penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marzuqi, 2021) yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga ketika lingkungan kerja tidak baik atau kurang kondusif maka bisa menaikkan pikiran pegawai untuk berhenti bekerja. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Efitriana & Liana, 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dikarenakan pegawai telah memiliki pengalaman dalam bekerja dan telah mengetahui kondisi lingkungan tempat bekerja sehingga tidak menjadi masalah yang bisa menimbulkan *turnover intention*.

Lingkungan kerja dengan aspek hubungan kerja, penerangan dan sirkulasi udara, peraturan kerja, kebisingan di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja tidak menjadi pengaruh dalam kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Pegawai tidak merasakan adanya tekanan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan karena hal tersebut merupakan sebuah kepercayaan antara pegawai dan pemimpin bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu salah satu bentuk dan tanggung dalam pekerjaan yang dilakukan. Suhu udara dan cahaya di ruang kerja sudah sesuai dan tidak mengganggu pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Aturan kerja yang ada tidak memberatkan pegawai karena dari awal bekerja aturan sudah dijelaskan.

Rumah Sakit yang berada di pinggir jalan serta keberadaan orang-orang di luar tidak memengaruhi fokus pegawai dalam bekerja karena suara tidak terdengar jelas saat berada di dalam ruang kerja terkecuali untuk para security yang berada di wilayah depan masih merasa terganggu dengan suara kendaraan yang sering kali mengganggu pendengaran saat sedang berkomunikasi dengan pasien atau keluarga pasien yang datang. Pegawai merasa aman dengan gedung yang digunakan, namun beberapa

ruangan terkadang merasa was-was terkait lingkungan rumah sakit area belakang yang terkadang dimasuki hewan seperti ular, selain itu pegawai merasa aman dalam melakukan pekerjaannya.

4. *Turnover Intention*

Turnover Intention di Rumah Sakit X Sangat Kabupaten Kutai Timur terus meningkat selama tiga tahun terakhir dan pada tahun ke tiga melebihi batas normal angka *turnover intention* per tahun. *Turnover Intention* yang tinggi memberikan dampak buruk terhadap citra rumah sakit karena rumah sakit di nilai tidak mampu memperhatikan keinginan dan keutuhan pegawai. Aspek dalam *turnover intention* yaitu (*thinking of quitting*) dengan indikator berpikir untuk keluar dari perusahaan serta berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja. *Intention to quit* dengan indikator berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan adanya perasaan bahwa pekerjaannya lebih menarik daripada pekerjaan lain. *Intention of search* dengan indikator adanya ketertarikan dengan informasi terkait pekerjaan lain dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian ini pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur *thinking of quitting* termasuk dalam kategori rendah, berdasarkan indikator berpikir untuk keluar dari perusahaan dengan 225 responden, sebanyak 45,4% pegawai berpikir untuk tidak keluar dari perusahaan, sedangkan 31,6% pegawai ragu-ragu untuk keluar dari perusahaan karena pertimbangan yang ada dalam diri mereka berdasarkan pada keuntungan yang mereka dapat seperti gaji, bonus, lingkungan kerja, kesadaran akan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, sebesar 16% pegawai berpikir untuk keluar dari perusahaan hal ini diawali dengan adanya rasa tidak puas yang dirasakan pegawai, lingkungan kerja yang membuat pegawai tidak ingin bertahan lebih lama, serta pegawai yang dari awal masuk ke dalam organisasi

hanya untuk menambah pengalaman serta meningkatkan kemampuan diri untuk dapat bekerja di tempat yang lebih baik menurut sudut pandang pegawai. Pegawai yang berpikir untuk tidak hadir di tempat kerja sebanyak 5,3% pegawai hal tersebut merupakan salah satu bentuk , sedangkan 80,4% pegawai berpikir untuk selalu hadir ke tempat kerja sebagai bentuk tanggung jawab dan kebutuhan gaji walaupun ada pikiran untuk keluar dari perusahaan, dan sebanyak 14,2% pegawai ragu-ragu untuk hadir ke tempat kerja karena pegawai yang sudah berpikir untuk keluar akan malas untuk bekerja, akan tetapi pegawai tidak ingin memiliki citra yang buruk saat nanti benar-benar sudah keluar dari organisasi.

Aspek *intention to quit* termasuk dalam kategori sedang, sebanyak 14,2% pegawai memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya berdasarkan hasil dalam penelitian ini kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention* sehingga dalam hal ini kepuasan kerja bisa menjadi tolak ukur pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya dikarenakan pegawai merasa puas dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai yang dimiliki saat ini sudah mencapai batas maksimal jika pegawai bertahan lebih lama di dalam organisasi karena itu pegawai memiliki niat keluar dari organisasi untuk mencari tempat yang dianggap lebih baik dan dapat menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai, sedangkan 19,6% ragu-ragu untuk meninggalkan pekerjaannya, dan sebanyak 66,2% tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Pegawai yang merasa pekerjaan mereka saat ini lebih baik daripada pekerjaan lainnya sebanyak 50,7% pegawai, sedangkan sebanyak 32,9% pegawai ragu-ragu terhadap pekerjaan mereka lebih baik daripada pekerjaan lainnya dikarenakan mereka belum memiliki pembandingan antara pekerjaan mereka dan juga pekerjaan lainnya, dan sebanyak 16,4% pegawai mengatakan bahwa pekerjaan lain lebih baik daripada pekerjaan mereka saat ini.

Aspek *intention of search* termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 40% pegawai tertarik dengan informasi lowongan kerja, pegawai yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi akan mencari informasi terkait lowongan kerja dan akan membandingkan lowongan yang ada dengan pekerjaannya saat ini, pegawai akan membandingkan banyak hal terutama masalah penghasil yang menjadi hal utama yang sering dibandingkan pegawai ketika akan memutuskan untuk keluar dan pindah ke tempat yang lain, pegawai akan melihat aturan atau persyaratan terkait dengan lowongan pekerjaan serta akan melihat seperti apa jenjang karier dalam organisasi tersebut, sedangkan 31,1% pegawai ragu-ragu untuk mengambil peluang terkait informasi lowongan kerja, dan sebanyak 28,9% pegawai tidak tertarik dengan informasi lowongan kerja hal ini tidak menjamin bahwa pegawai tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi karena beberapa pegawai yang keluar tidak jarang sudah menentukan tujuan untuk bekerja saat akan memutuskan keluar dari tempat kerjanya saat ini sehingga pegawai tidak tertarik dengan informasi lowongan kerja lainnya. Pegawai yang ingin mencari pekerjaan lain sebanyak 31,5% pegawai keinginan ini muncul dalam diri pegawai dikarenakan tidak tercapainya kebutuhan dan keinginan dalam segala aspek, sedangkan sebanyak 32% pegawai masih ragu untuk mencari pekerjaan lain, dan sebanyak 36,2% pegawai tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

E. Keterbatasan Penelitian

Waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti. Waktu penelitian yang hanya dilakukan selama 5 minggu dengan 225 responden dengan unit yang berbeda-beda serta kesibukan beberapa unit yang hanya bisa ditemui di waktu tertentu dengan waktu 5 minggu penulis merasa kurang efektif karena sampai di hari terakhir penelitian beberapa responden masih sulit ditemui saat pengumpulan kuesioner.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji penelitian ini, didapati bahwa variabel kepuasan kerja secara simultan memengaruhi *turnover intention* dan ketika variabel kepuasan kerja meningkat maka kejadian *turnover intention* akan meningkat. Namun, secara parsial kepuasan tidak berpengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur
2. Berdasarkan uji penelitian ini, didapati bahwa variabel komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur dan jika komitmen organisasi meningkat maka *turnover intention* akan menurun.
3. Berdasarkan uji penelitian ini, didapati bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan memengaruhi *turnover intention* dan ketika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Namun, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kejadian *turnover intention* di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai masukan dan pengembangan yaitu :

1. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu pengaruh *turnover intention* yang tinggi dikarenakan oleh komitmen organisasi, Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur perlu meningkatkan komitmen organisasi dengan membuat

kontrak kerja dengan pegawai untuk meyakinkan pegawai tentang komitmen organisasi terhadap pegawai dengan adanya kontrak kerja pegawai merasa diperlukan dalam jangka panjang sehingga akan muncul rasa tanggung jawab pegawai terhadap rumah sakit.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait bagaimana dampak variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kejadian *turnover intention* di rumah sakit.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian kembali dengan faktor yang berbeda seperti faktor keluarga, pasangan dan faktor peluang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 33–45.
- Agung, D., & Wijaya, C. (2020). *Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur*. 16, 13–23.
- Alvionita, V. D., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L'Viors. *Manajemen Dewantara*, 7(1), 60–71.
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71.
- Amani, F., & Halmawati, H. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(2), 299–310.
- Amir, & Djafar, A. (2020). Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Maruki Internasional Indonesia. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3), 1–12.
- Anastasya, A., Manurung, Y. S., & Elvinawanty, R. (2019). Kontribusi Dimensi-Dimensi Keadilan Organisasi dalam Memprediksi Keinginan Berpindah Pada Karyawan PT. Y. *Psycho Idea*, 17(1).
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat mempengaruhi kualitas kerja perusahaan* (1st ed.). CV. Pena Persada.
- Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611.
- Astuty, A. P., Z, F. M., & Norisanti, N. (2023). Work Engagement analysis mediates the relationship of social support to turnover intention Analisis Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Turnover Intention. *Management*

Studies and Entrepreneurship Journal, 4(1), 79–86.

- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2182.
- Fahyuni, E. F. (2020). Kepuasan Kerja Pegawai. *Angewandte Chemie International Edition, Mi*, 5–24.
- Fauzi, M., Fajeri, H., & Rahmayanti, A. P. (2022). Neraca Ketersediaan Beras Di Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan (Analisis Data Sebelum Dan Sesudah Bencana Banjir 2021). *SEMASTER" Seminar Nasional Riset Teknologi*, 7(April), 58–67.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). “Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial.” *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Halimah S. (2018). Perilaku Tenaga Kerja Wanita (TKW) dalam Mengatasi Kecemasan di PJTKI Citra Catur Utama Karya Ponorogo. [*Universitas Muhammadiyah Ponorogo*], 1–64.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Hasanah, S. F. N., Suryadi, E., & Askolani. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 57–67.
- Honorata, R. D. P. (2022). *Turnover Intention* (E. W. Darmawan (ed.); 1st ed.).
- Kalsum, U., Harlen, & Machasin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558–572.
- Latifah, & Nurmalasari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 66–76.
- Lotfi, M., Akhuleh, O. Z., Judi, A., & Khodayari, M. (2022). Turnover intention among operating room nurses during the COVID-19 outbreak and its association with perceived safety climate. *Perioperative Care and Operating Room Management*, 26(November 2021), 100233.
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palandeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Pelangi Sulut. *The Purpose of This Research Is to Determine the Influence of Job Satisfaction, Job Stress, and Work Environment on Turnover Intention at PT. Pelangi Sulut. The Population in This Study Consisted of 140 Individuals, with a Sample Size of 58 Participants.* , 11(3), 1510–1519.
- Marcella, J., & Le, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9.
- Minarsih, S., Nyoman, N. A., & Kusumaningsih, W. (2023). *Pengaruh Keterampilan*

- Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Randublatung Kabupaten Blora*. 6, 700–706.
- Nafiudin, N. (2019). Analisis Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten Serta Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. D. Ilmi (ed.); 1st ed.).
- Nurmutia, S., Rizki, A., & Wahyuningtyas, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) The Influence Of Work Discipline On Turnover Intention In CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)*. 10(2), 822.
- Olasupo, M. O. (2023). Moderated mediation analysis of presenteeism and workplace health promotion program between emotional exhaustion and turnover intention among nurses. *Journal of Medicine Surgery and Public Health*, 1(May), 100006. <https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2023.100006>
- Palgrave, T., Heritage, C., Timothy, D. J., Nyaupane, G. P., Crooke, E., Raffestin, C., Butler, S. A., Publications, S., Eldem, E., HARVEY, D. C., Gill, R., HARVEY, D. C., Castañeda, Q. E., Matthews, C. N., HARVEY, D. C., Fernández-kelly, E. P., Shefner, J., Hampton, M., Riley, M., ... Geismar, H. (2020). Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang. *International Journal of Heritage Studies*, 16(1), 1689–1699.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Della (ed.); 1st ed.). Pascal Books.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Qonita, D. N. (2021). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 1–

12.

- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04>
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit*. 2(4), 138–147.
- Rohmah, R., & Suhardi. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Produksi Ditinjau Dari Aspek Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Simposium Manajemen Dan BISNIS (SIMANIS) Dan Call for Paper BISNIS (SIMANIS) Dan Call for Paper*, 2, 199–209.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34.
- Rostiawati, E. (2022). *Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil* (Moh. Nasrudin (ed.); 1st ed.). PT Nasya Expanding Management.
- Suharsono, D. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. *YUME : Journal of Management*, 6(1), 78.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1604–1610.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29.
- Sunyoto, K., & Sulistyowati, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PegawaiNegeri Sipil Kantor Camat Kateman. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 5(1).
- Sutaguna, I. N. T., Ernayani, R., Liow, F. E. R. ., Octiva, C. S., & Setyawasih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja Terhadap Tunover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 188.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., Palupiningtyas, D., Fitriana,

- Wijoyo, H., Wardani, I. K., Indrawan, I., Perwira, I., Karyaningsih, Said, L. R., Heriyanto, M., Surana, M. A., Jamil, M., Diwyarthi, N. D. M. S., Saputra, N., Octafian, R., Refik, ... Nopralia, S. (2020). *Analisis dan Indikator Kepuasan Kerja* (Issue September).
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15–20.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi* (Wahyudi (ed.); 1st ed.). UNPAM PRESS.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 387–398.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi* (N. A. Saleh (ed.); 2nd ed.). CV Nas Media Pustaka.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI *TURNOVER INTENTION*
PEGAWAI DI RUMAH SAKIT X SANGATTA KABUPATEN KUTAI TIMUR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Di-Sangatta

Dengan Hormat

Saya Siti Aisyah dengan NIM 201326110039 Mahasiswi Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda. Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi), dengan ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu selaku pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur, untuk bersedia mengisi kuesioner yang telah peneliti sajikan di lembar berikutnya. Kuesioner ini merupakan instrumen atau alat yang digunakan dalam penyusunan skripsi saya yang bertujuan untuk mengetahui "***Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur***".

Kelengkapan jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat memengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti memohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan tepat sesuai dengan situasi yang Bapak/Ibu alami. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan **Dirahasiakan** dan hanya akan digunakan sebagai bahan untuk penelitian ini secara akademis (Ilmiah).

Demikian atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Siti Aisyah
NIM.201326110039

INFORMED CONCENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa saya telah mendapat penjelasan secara rinci dan telah mengerti mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh Siti Aisyah NIM. 201326110039 Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang berjudul Analisis Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur.

Saya telah memutuskan setuju untuk ikut berpartisipasi pada penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan. Bila selama penelitian ini saya menginginkan mengundurkan diri, maka saya dapat mengundurkan sewaktu-waktu tanpa sanksi apapun.

Samarinda, Desember 2023
Peneliti,

.....,2023
Yang memberikan Persetujuan,

Siti Aisyah
NIM. 201326110039

.....

Alamat :
Jalan Ery Suparjan No. 49A, RT.12, Samarinda
No.HP 082251468398

Petunjuk Pengisian

Isilah titik-titik berikut dan berilah tanda (✓) pada salah satu kotak setiap nomor sesuai dengan kondisi anda saat ini:

A. Identitas Responden

Inisial :

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Pendidikan Terakhir : () SMA/SMK () S1 () S3
() DIII () S2

Lama Kerja : Tahun Bulan

Unit/Jabatan :

Gaji/Penghasilan : () < Rp 3.000.000,- () Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000,-
() > Rp 5.000.000,-

Isilah titik-titik berikut dan berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia di sebelah kanan yang menurut anda sesuai dengan kenyataan/perasaan anda saat ini

STS : Sangat Tidak Setuju R : Ragu-Ragu SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju S : Setuju

B. Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Kepuasan Terhadap Pekerjaan						
1	Pekerjaan saya sangat menarik karena tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	1	2	3	4	5
2	Saya kurang puas dengan hasil pekerjaan saya	5	4	3	2	1
3	Saya merasa kurangnya kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya	5	4	3	2	1
Kepuasan Terhadap Gaji						
4	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
5	Gaji yang diberikan tidak tepat waktu	5	4	3	2	1
6	Penghasilan yang saya peroleh membuat semangat kerja saya meningkat	1	2	3	4	5
Kepuasan Terhadap Promosi						
7	Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan	1	2	3	4	5
8	Adanya kesempatan promosi jabatan dari tempat saya bekerja menambah semangat kerja saya	1	2	3	4	5
9	Kurangnya kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	5	4	3	2	1

Kepuasan Terhadap Supervisi		STS	TS	R	S	SS
10	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya	1	2	3	4	5
11	Pimpinan memberikan dukungan pada pegawai	1	2	3	4	5
12	Hubungan atasan dengan pegawai sangat baik	1	2	3	4	5
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja		STS	TS	R	S	SS
13	Kurangnya kerja sama diantara teman kerja	5	4	3	2	1
14	Rekan Kerja kurang menyenangkan	5	4	3	2	1
15	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya	1	2	3	4	5

C. Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
<i>Affective Commitment</i>						
1	Merasa nyaman di dalam organisasi ini	1	2	3	4	5
2	Memiliki keluarga baru di dalam organisasi ini	1	2	3	4	5
3	Merasa bangga menjadi bagian organisasi	1	2	3	4	5
4	Masalah yang terjadi di organisasi bukan permasalahan yang harus saya pikirkan	5	4	3	2	1
5	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini	1	2	3	4	5
6	Memiliki rasa suka duka terhadap organisasi ini	1	2	3	4	5
<i>Continuance Commitment</i>		STS	TS	R	S	SS
7	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	1	2	3	4	5
8	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	1	2	3	4	5
9	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar	1	2	3	4	5
10	Merasa ingin meninggalkan organisasi	5	4	3	2	1
<i>Normative Commitment</i>		STS	TS	R	S	SS
11	Tidak ada komitmen pada organisasi untuk jangka panjang	5	4	3	2	1
12	Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar	1	2	3	4	5
13	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	1	2	3	4	5
14	Kurang yakin terhadap organisasi ini	5	4	3	2	1

D. Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Hubungan Kerja						
1	Tidak ada tekanan dari pimpinan dalam setiap tugas yang diberikan	1	2	3	4	5
2	Adanya rasa kepercayaan antara pegawai dan pemimpin	1	2	3	4	5
3	Kurangnya kerja sama antar pegawai	5	4	3	2	1
4	Adanya keakraban sesama pegawai	1	2	3	4	5
Penerangan dan Sirkulasi Udara						
5	Suhu udara yang ada di tempat kerja membuat saya tidak nyaman	5	4	3	2	1
6	Penempatan sumber cahaya di ruang kerja kurang tepat	5	4	3	2	1
Peraturan Kerja						
7	Peraturan kerja di perusahaan membuat saya tetap disiplin dan bertanggung jawab	1	2	3	4	5
8	Aturan kerja sudah dijelaskan dengan baik pada saat pertama kali saya bekerja	1	2	3	4	5
Kebisingan di tempat kerja						
9	Kebisingan di ruang kerja memengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	5	4	3	2	1
10	Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai ke dalam tempat kerja dan mengganggu saya.	5	4	3	2	1
Keamanan di tempat Kerja						
11	Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan sangat nyaman	1	2	3	4	5
12	Gedung yang digunakan untuk bekerja sangat memperhatikan keselamatan kerja pegawai	1	2	3	4	5

E. Kuesioner Turnover Intention

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Thinking Of Quitting (Pikiran untuk Berhenti dari Perusahaan)						
1	Saya mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerja	1	2	3	4	5
2	Saya mulai berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja	1	2	3	4	5
Intention to Quit (Niat untuk Keluar dari Perusahaan)						
3	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan	1	2	3	4	5
4	Pekerjaan saya saat ini lebih menarik daripada pekerjaan lain	5	4	3	2	1
Intention Of Search (Niat untuk Mencari Pekerjaan Lain)						
5	Saya tidak tertarik dengan informasi mengenai pekerjaan lain	5	4	3	2	1
6	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik	1	2	3	4	5

Lampiran 4. Berkas Administrasi



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari Rabu, tanggal 14, bulan Juni, tahun 2023, maka Judul Skripsi atas nama mahasiswa/i Siti Aisyah dengan NIM 201326110039 yang disetujui :

Judul	Keterangan
Pengaruh Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Instalasi Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Meloy Sangatta	DITOLAK
Analisis Faktor Penyebab Turnover Pegawai Rumah Sakit Sangatta	DITERIMA
Analisis Manajemen Logistik Obat di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Meloy Sangatta	DITOLAK

Revisi Judul Skripsi (jika ada) :

Dengan ketentuan Dosen Pembimbing Skripsi:

No	Penugasan	Nama
1.	Pembimbing I (Ketua Dewan Penguji)	M. Ardan, SKM., M.Kes
2	Pembimbing II (Sekretaris Dewan Penguji)	Nurhasanah, SKM., MARS

*(Keputusan kerja -
- komitmen organisasi -
- Peran
- Lingkungan kerja*

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Dibuat rangkap 2 (dua) :

- 1 (satu) untuk Program Studi
- 1 (satu) untuk mahasiswa yang bersangkutan



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Kepada Yth.
Bapak/Ibu **M. Ardan, SKM., M.Kes**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Siti Aisyah
NIM : 201326110039
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : **Analisis Faktor Penyebab Turnover Pegawai Rumah Sakit : Sangatta**
Status Pembimbing : Pembimbing Utama (I)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai dengan arahan pembimbing dan/atau keputusan dalam quorum sidang;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal 1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

- Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
 2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **M. Ardan, SKM., M.Kes** (*Bersedia / Tidak Bersedia*) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing utama (I). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, **Juni 2023**

M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2020. Tahun 2020
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Kepada Yth.
Bapak/Ibu **Nurhasanah, SKM., MARS**
Di-
Tempat

Berdasarkan hasil pertimbangan dan hasil evaluasi rapat akademik pada hari **Rabu**, tanggal **14**, bulan **Juni**, tahun **2023**, maka ditetapkan mahasiswa/i :

Nama : Siti Aisyah
NIM : 201326110039
Angkatan : 2020
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Judul Penelitian : **Analisis Faktor Penyebab Turnover Pegawai Rumah Sakit Sangatta**
Status Pembimbing : Pembimbing Pendamping (II)

Berdasarkan hasil rapat tersebut, dimohon untuk dapat membimbing penulisan karya tulis (Skripsi), dengan ketentuan:

1. Pembimbingan tugas akhir (skripsi) minimal 8 (delapan) kali
2. Judul dapat berubah sesuai arahan pembimbing dan/atau keputusan **dalam quorum sidang**;
3. Syarat pelaksanaan sidang dilakukan jika quorum sidang dihadiri minimal **1 Pembimbing dan 2 penguji dan/atau 2 pembimbing dan 1 penguji.**

Menyetujui,
Samarinda, 16 Juni 2023
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

- Tembusan Yth.
1. Ketua STIKES Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
 2. Arsip

PERNYATAAN DOSEN

Dengan ini, saya **Nurhasanah, SKM., MARS** (*Bersedia / ~~Eduk. Bersedia~~*) membimbing mahasiswa diatas sebagai pembimbing Pendamping (II). Demikian pernyataan dosen ini saya buat, untuk kepentingan akademik yang berlaku.

Samarinda, **Juni 2023**

Nurhasanah, SKM., MARS
NIDN. 1106038706



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp.085345364603 Telp.0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
(STIKES-MM) SAMARINDA
Nomor : IL.143/SK/STIKES-MM/VIII/2023

Tentang

PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI BAGI MAHASISWA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Bimbingan Skripsi bagi sdr. **SITI AISYAH NIM 201326110039** Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, dipandang perlu mengangkat Pembimbing Skripsi;
- Memperhatikan : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014, tentang Pengelolaan Penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U.2000, tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
5. Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 770/KPT/1/2019, tentang Perubahan Bentuk Akademik Kebidanan Mutiara Mahakam Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Pembimbing Skripsi bagi sdr. **SITI AISYAH NIM 201326110039**, Program Studi Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam dengan susunan sebagai berikut:
- 1. M. Ardan, SKM., M.Kes (Pembimbing 1);**
 - 2. Nurhasanah, SKM., MARS (Pembimbing 2);**
2. Segala biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan keputusan ini dibebankan pada dana yang tersedia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam;
3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Samarinda
Pada tanggal : 21 Agustus 2023
Ketua



H. HERNI JOHAN, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1105126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Para Wakil Ketua STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit STIKES MM Samarinda
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
(STIKES-MM) SAMARINDA

Nomor : II.157/SK/STIKES-MM/XI/2023

Tentang

**PENGANGKATAN PANITIA PENILAI SEMINAR USUL, HASIL DAN UJIAN AKHIR SARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI RUMAH SAKIT**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM SAMARINDA**

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan Seminar Usul, Hasil dan Ujian Akhir Sarjanabagi sdr. **SITI AISYAH NIM 201326110039**, Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, dipandang perlu mengangkat Panitia Penilai;
- Memperhatikan** : 1. Bahwa untuk memenuhi maksud butir (1) diatas maka perlu diterbitkan Surat Keputusan.
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014, tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 232/U.2000, tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
5. Keputusan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 770/KPT/I/2019, tentang Perubahan Bentuk Akademik Kebidanan Mutiara Mahakam Menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Panitia Penilai Seminar Usul, Hasil dan Ujian Akhir Sarjana bagi sdr. **SITI AISYAH NIM 201326110039**, Program Sarjana Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam dengan susunan sebagai berikut:
- M. Ardan, SKM., M.Kes** (Ketua);
 - Nurhasanah, SKM., MARS** (Sekertaris);
 - Dani Tarigan, SKM., M.Si** (Anggota)
 - Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D** (Anggota)
 - Rr. Nindya Mayangsari, S.ST., M.Keb** (Anggota)
2. Segala biaya yang dikeluarkan sehubungan dengankeputusan ini dibebankan pada dana yang tersedia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam;
3. Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Samarinda
Pada tanggal : 23 November 2023
Ketua



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., P.hD
NIDN. 1105126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan)
2. Para Wakil Ketua STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit STIKES MM Samarinda
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl. M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

Samarinda, 23 November 2023

No. : 420.3/STIKES-MM/XI/2023
Lamp : Proposal
Hal : **Undangan Seminar Usulan Penelitian**

Kepada Yth.

1. M. Ardan, SKM., M.Kes
2. Nurhasanah, SKM., MARS
3. Dani Tarigan, SKM., M.Si
4. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
5. Rr. Nindya Mayangsari, S.ST., M.Keb

Di Tempat

Dengan hormat,

Kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Sidang Ujian Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada **Seminar Usulan Penelitian** atas nama **SITI AISYAH NIM 201326110039** Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang akan dilaksanakan:

Hari / Tanggal : Senin, 27 November 2023

Waktu : 14.30 – 15.30 Wita

Tempat : Ruang Seminar Administrasi Rumah Sakit

Judul Skripsi : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Pembimbing : 1. M. Ardan, SKM., M.Kes
2. Nurhasanah, SKM., MARS

Atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

STIKES-Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN. 1405126901

Catatan :

Ujian dapat dilaksanakan/dilanjutkan jika memenuhi **Quorum Sidang** (hadir minimal 3 orang yakni 1 Pembimbing dengan 2 Penguji dan/atau 2 Pembimbing dengan 1 Penguji)

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai laporan)
2. Wakil Ketua I dan II STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Rumah Sakit STIKES-MM Samarinda;
4. Yang bersangkutan;
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda - Kalimantan Timur

Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996

SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019

SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

No. : 002.3/STIKES-MM/I/2024
Lamp : 1 Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Samarinda, 03 Januari 2024

Kepada Yth.
Direktur Rumah Sakit / Sangatta
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Kami sampaikan bahwa mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang tersebut dibawah ini:

Nama : SITI AISYAH
NIM : 201326110039
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan dan penulisan Skripsi dengan judul
"Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur"

Pembimbing : 1. M. Ardan, SKM., M.Kes (Pembimbing 1)
2. Nurhasanah, SKM., MARS (Pembimbing 2)
Waktu Penelitian : Januari - Maret 2024
Tempat Penelitian : RS. Medika Sangatta

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu agar kiranya dapat berkenan memberi izin dan memberi surat rekomendasi kepada yang bersangkutan.

Atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua


G. Heru Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
NIDN: 1105126901

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai Laporan);
2. Para Wakil Ketua STIKES MM Samarinda
3. Kepala LPPM STIKES MM Samarinda
4. Kaprodi. Administrasi Rumah Sakit
5. Mahasiswa Yang Bersangkutan;
6. Arsip

LEMBAR PERSETUJUAN

Hasil Karya Tulis

Nama : SITI AISYAH
NIM : 201326110039
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)
Judul Penelitian : Analisis Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Telah disetujui untuk diajukan di hadapan Dewan Penguji Ujian Hasil.

Pembimbing I



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201

Pembimbing II



Nurhasanah, SKM., MARS
NIDN. 1106038706

Mengetahui,
Koordinator Program Studi
Administrasi Rumah Sakit



M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN. 1104109201



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)

Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Stasiun TVRI) No. 49A, RT.12, Samarinda – Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020



Samarinda, 05 Juni 2024

No. : 269.2p/STIKES-MM/VI/2024
Lamp : Laporan Hasil Penelitian
Hal : Undangan Seminar Hasil Penelitian dan Sidang Komprehensif

Kepada Yth.

1. M. Ardan, SKM., M.Kes
 2. Nurhasanah, SKM., MARS
 3. Dani Tarigan, SKM., M.Si
 4. Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D
 5. Rr. Nindya Mayangsari, S.ST., M.Keb
- Di Tempat

Dengan hormat,

Kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Sidang Ujian Mahasiswa Program Studi Administrasi Rumah Sakit pada Seminar Hasil Penelitian dan Sidang Komprehensif Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda yang akan dilaksanakan:

Nama / NIM : Siti Aisyah / 201326110039
Hari / Tanggal : Kamis, 06 Juni 2024
Waktu : 10.30 – 11.30 wita
Tempat : Ruang Seminar Administrasi Rumah Sakit
Judul Skripsi : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur
Pembimbing : 1. M. Ardan, SKM., M.Kes
2. Nurhasanah, SKM., MARS

Atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda
Ketua



Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., P.h.D
NIDN. 1105126901

Catatan :

Ujian dapat dilaksanakan/dilanjutkan jika memenuhi *Quorum Sidang* (hadir minimal 3 orang yakni 1 Pembimbing dengan 2 Penguji dan/atau 2 Pembimbing dengan 1 Penguji)

Tembusan Yth.

1. Yayasan Mutiara Mahakam (Sebagai laporan)
2. Wakil Ketua I dan II STIKES-MM Samarinda
3. Kaprodi. Rumah Sakit STIKES-MM Samarinda;
4. Yang bersangkutan;
5. Arsip



YAYASAN MUTIARA MAHAKAM
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUTIARA MAHAKAM
SAMARINDA (STIKES-MM)



Jl.M. Yamin/Jl. Ery Suparjan (Komplek TVRI) RT. 12 No. 49A, Samarinda - Kalimantan Timur
Email : stikesmmsamarinda@gmail.com Hp. 085345364603 Telp. 0541-4115996
SK. KEMENRISTEKDIKTI RI. 770/KPT/1/2019. Tahun 2019
SK BAN-PT No.448/SK/BAN-PT/Ak-PNB/PT/VII/2020

LEMBAR PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN HASIL DAN KOMPREHENSIF

Yang bertanda tangan dibawah ini :

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	M. Ardan, SKM., M.Kes	Pembimbing I / Ketua Dewan Penguji	
2.	Nurhasanah, SKM., MARS	Pembimbing II / Sekretaris Dewan Penguji	
3.	Dani Tarigan, SKM., M.Si	Penguji I / Anggota Penguji	
4.	Hj. Herni Johan, SE., SKM., M.Si., M.Kes., Ph.D	Penguji II / Anggota Penguji	
5.	Rr. Nindya Mayangsari, S.ST., M.Keb	Penguji III / Anggota Penguji	

Menerangkan bahwa :

Nama : **SITI AISYAH**

NIM : 201326110039

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit (S-1)

PT : Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

Judul Skripsi : Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur

Hari/Tanggal Pelaksanaan Ujian : Kamis 06 Juni 2024

Telah melakukan perbaikan/revisi hasil ujian pada Seminar Hasil dan Sidang Komprehensif sebagaimana masukan dan saran dari dewan penguji. Dengan pernyataan ini, yang bersangkutan dapat diizinkan/tidak diizinkan untuk Menjilid dan Mengandakan Skripsi sesuai ketentuan yang berlaku.

Samarinda, 20 Juni 2024
Pembimbing I

M. Ardan, SKM., M.Kes
NIDN.1104109201

	Sig. (2-tailed)	.001	.074	.005	.248	.203	.040	.040	.173	.173	.237	.237	.237		.000	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K14	Pearson Correlation	.766**	.475	.678**	.318	.349	.535*	.535*	.371	.371	.325	.325	.325	1.000**	1	1.000**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.074	.005	.248	.203	.040	.040	.173	.173	.237	.237	.237	.000		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K15	Pearson Correlation	.766**	.475	.678**	.318	.349	.535*	.535*	.371	.371	.325	.325	.325	1.000**	1.000**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.074	.005	.248	.203	.040	.040	.173	.173	.237	.237	.237	.000	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K_Tot al	Pearson Correlation	.822**	.733**	.875**	.645**	.615*	.671**	.552*	.557*	.557*	.632*	.632*	.632*	.809**	.809**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.009	.015	.006	.033	.031	.031	.012	.012	.012	.000	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 6. Data Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.922	15

	Sig. (2-tailed)	.002	.484	.076	.219	.003	.632	.402	.052	.001	.427	.281	.247		.188	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K14	Pearson	.260	.221	.853**	.426	.364	.426	.429	.161	.249	.280	-.047	.494	.359	1	.583*
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.350	.428	.000	.113	.183	.113	.111	.566	.372	.311	.868	.062	.188		.023
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K_Tota l	Pearson	.721**	.684**	.663**	.547*	.565*	.588*	.550*	.517*	.615*	.596*	.528*	.526*	.751**	.583*	1
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.007	.035	.028	.021	.034	.049	.015	.019	.043	.044	.001	.023	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 8. Data Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.867	14

Lampiran 9. Data Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K_Total
K1	Pearson Correlation	1	.491	.582*	.446	.476	.371	.336	.672**	.216	.397	.333	.363	.698**
	Sig. (2-tailed)		.063	.023	.096	.073	.174	.221	.006	.438	.143	.225	.184	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K2	Pearson Correlation	.491	1	.725**	.230	.141	.424	.467	.336	.271	.454	.528*	.451	.669**
	Sig. (2-tailed)	.063		.002	.410	.616	.115	.079	.221	.328	.089	.043	.092	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K3	Pearson Correlation	.582*	.725**	1	.149	.140	.397	.221	.349	.426	.262	.473	.300	.629*
	Sig. (2-tailed)	.023	.002		.597	.620	.143	.428	.202	.114	.346	.075	.277	.012
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K4	Pearson Correlation	.446	.230	.149	1	.614*	.548*	.672**	.577*	.341	.617*	.064	.582*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.096	.410	.597		.015	.034	.006	.024	.214	.014	.821	.023	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K5	Pearson Correlation	.476	.141	.140	.614*	1	.657**	.588*	.339	.530*	.592*	.268	.606*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.073	.616	.620	.015		.008	.021	.217	.042	.020	.335	.017	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K6	Pearson Correlation	.371	.424	.397	.548*	.657**	1	.816**	.223	.889**	.778**	.302	.760**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.174	.115	.143	.034	.008		.000	.425	.000	.001	.275	.001	.000

K_Total	Pearson Correlation	.698**	.669**	.629*	.685**	.699**	.851**	.811**	.536*	.694**	.825**	.537*	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.012	.005	.004	.000	.000	.040	.004	.000	.039	.001	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 10. Data hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.907	12

Lampiran 11. Data Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

		Correlations						
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K.Total
K1	Pearson Correlation	1	.703**	.665**	.376	.401	.404	.867**
	Sig. (2-tailed)		.003	.007	.167	.139	.136	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
K2	Pearson Correlation	.703**	1	.441	.200	.257	.284	.689**
	Sig. (2-tailed)	.003		.100	.474	.356	.305	.005
	N	15	15	15	15	15	15	15
K3	Pearson Correlation	.665**	.441	1	.236	.374	.301	.757**
	Sig. (2-tailed)	.007	.100		.397	.170	.275	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15

K4	Pearson Correlation	.376	.200	.236	1	.088	.152	.526*
	Sig. (2-tailed)	.167	.474	.397		.755	.589	.044
	N	15	15	15	15	15	15	15
K5	Pearson Correlation	.401	.257	.374	.088	1	.235	.582*
	Sig. (2-tailed)	.139	.356	.170	.755		.399	.023
	N	15	15	15	15	15	15	15
K6	Pearson Correlation	.404	.284	.301	.152	.235	1	.604*
	Sig. (2-tailed)	.136	.305	.275	.589	.399		.017
	N	15	15	15	15	15	15	15
K.Total	Pearson Correlation	.867**	.689**	.757**	.526*	.582*	.604*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.044	.023	.017	
	N	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 12. Data Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.757	6

Lampiran 13. Data Karakteristik Responden

Karakteristik Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-23	32	14.2	14.2	14.2
	24-27	78	34.7	34.7	48.9
	28-31	63	28.0	28.0	76.9
	32-35	29	12.9	12.9	89.8
	36-39	3	1.3	1.3	91.1
	40-43	10	4.4	4.4	95.6
	44-47	6	2.7	2.7	98.2
	48-51	1	.5	.5	98.7
	52-55	3	1.3	1.3	100.0
	Total	225	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	48	21.3	21.3	21.3
	Perempuan	177	78.7	78.7	100.0
	Total	225	100.0	100.0	

RIWAYAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	48	21.3	21.3	21.3
	DIII	114	50.7	50.7	72.0
	S1	62	27.6	27.6	99.6
	S3	1	.4	.4	100.0
	Total	225	100.0	100.0	

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	186	82.7	82.7	82.7
	6-10 Tahun	35	15.6	15.6	98.2
	>10 Tahun	4	1.8	1.8	100.0
	Total	225	100.0	100.0	

PENGHASILAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3JT	21	9.3	9.3	9.3
	3JT-5JT	180	80.0	80.0	89.3
	>5JT	24	10.7	10.7	100.0
	Total	225	100.0	100.0	

Lampiran 14. Master Data Penelitian

RESPONDEN	USIA	K.U	JK	K.JK	PENDIDIKAN	K.P	LAMA KERJA	K.LK	UNIT	K.UNIT	PENDAPATAN	K.PDPTN
R1	28	1	P	2	SMA	1	3	1	KASIR		3JT-5JT	2
R2	29	1	L	1	S1	3	6	2	KASIR		3JT-5JT	2
R3	23	1	p	2	SMA	1	2	1	LAUNDRY		<3JT	1
R4	28	1	P	2	SMA	1	4	1	LAUNDRY		<3JT	1
R5	23	1	L	1	SMA	1	1	1	SECURITY		3JT-5JT	2
R6	31	2	L	1	SMA	1	6	2	SECURITY		3JT-5JT	2
R7	30	1	P	2	SMA	1	7	2	SECURITY		3JT-5JT	2
R8	31	2	L	1	SMA	1	1	1	SECURITY		3JT-5JT	2
R9	30	1	L	1	S1	3	5	1	Driver		3JT-5JT	2
R10	33	2	L	1	SMA	1	6	2	Driver		3JT-5JT	2
R11	30	1	L	1	SMA	1	5	1	Driver		3JT-5JT	2
R12	20	1	P	2	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R13	20	1	L	1	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R14	21	1	L	1	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R15	22	1	P	2	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R16	23	1	P	2	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R17	30	1	L	1	SMA	1	5	1	CS		<3JT	1
R18	30	1	P	2	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R19	28	1	p	2	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R20	26	1	P	2	SMA	1	2	1	CS		<3JT	1
R21	29	1	P	2	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R22	27	1	P	2	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R23	25	1	P	2	SMA	1	1	1	CS		<3JT	1
R24	32	2	P	2	SMA	1	7	2	CSSD		3JT-5JT	2
R25	30	1	P	2	DIII	2	7	2	ADMISI		3JT-5JT	2

R26	27	1	P	2	DIII	2	3	1	ADMISI		3JT-5JT	2
R27	28	1	P	2	S1	3	2	1	ADMISI		3JT-5JT	2
R28	31	2	L	1	S1	3	3	1	ADMISI		>5JT	3
R29	25	1	P	2	S1	3	1	1	ADMISI		3JT-5JT	2
R30	24	1	L	1	S1	3	1	1	IT		3JT-5JT	2
R31	29	1	L	1	SMA	1	1	1	IT		3JT-5JT	2
R32	33	2	L	1	SMA	1	5	1	IT		3JT-5JT	2
R33	32	2	L	1	S1	3	8	2	KESLING		3JT-5JT	2
R34	30	1	L	1	S1	3	1	1	GA		3JT-5JT	2
R35	29	1	P	2	DIII	2	1	1	LAB		3JT-5JT	2
R36	30	1	P	2	DIII	2	7	2	LAB		3JT-5JT	2
R37	29	1	L	1	DIII	2	4	1	LAB		3JT-5JT	2
R38	31	2	P	2	DIII	2	9	2	LAB		3JT-5JT	2
R39	22	1	P	2	DIII	2	1	1	LAB		3JT-5JT	2
R40	26	1	P	2	DIII	2	6	2	LAB		3JT-5JT	2
R41	40	2	P	2	SMA	1	11	3	DAPUR		3JT-5JT	2
R42	39	2	P	2	SMA	1	5	1	DAPUR		3JT-5JT	2
R43	26	1	P	2	SMA	1	6	2	DAPUR		<3JT	1
R44	35	2	P	2	SMA	1	7	2	DAPUR		3JT-5JT	2
R45	32	2	P	2	SMA	1	6	2	DAPUR		3JT-5JT	2
R46	40	2	P	2	SMA	1	6	2	DAPUR		3JT-5JT	2
R47	30	1	P	2	SMA	1	6	2	DAPUR		3JT-5JT	2
R48	32	2	L	1	SMA	1	7	2	MAINTENANCE		>5JT	3
R49	27	1	L	1	SMA	1	7	2	MAINTENANCE		>5JT	3
R50	35	2	L	1	SMA	1	8	2	MAINTENANCE		>5JT	3
R51	28	1	L	1	SMA	1	2	1	MAINTENANCE		3JT-5JT	2
R52	42	3	P	2	S1	3	14	3	ADMIN		3JT-5JT	2
R53	30	1	P	2	S1	3	1	1	ADMIN		3JT-5JT	2
R54	28	1	L	1	S1	3	2	1	ADMIN		3JT-5JT	2

R55	25	1	P	2	DII	5	1	1	ADMIN		3JT-5JT	2
R56	33	2	P	2	S1	3	9	2	ADMIN		3JT-5JT	2
R57	27	1	L	1	S1	3	1	1	ADMIN		3JT-5JT	2
R58	28	1	L	1	S1	3	3	1	ADMIN		3JT-5JT	2
R59	27	1	L	1	DIII	2	1	1	RADIOLOGI		3JT-5JT	2
R60	28	1	P	2	DIII	2	6	2	RADIOLOGI		3JT-5JT	2
R61	28	1	P	2	DIII	2	4	1	RADIOLOGI		3JT-5JT	2
R62	28	1	P	2	S1	3	5	1	Resepsionis		3JT-5JT	2
R63	26	1	P	2	S1	3	1	1	Resepsionis		3JT-5JT	2
R64	24	1	P	2	SMA	1	5	1	Resepsionis		3JT-5JT	2
R65	23	1	P	2	S1	3	1	1	Resepsionis		3JT-5JT	2
R66	30	1	P	2	SMA	1	9	2	Resepsionis		3JT-5JT	2
R67	24	1	P	2	SMA	1	1	1	RM		3JT-5JT	2
R68	25	1	P	2	DIII	2	4	1	RM		3JT-5JT	2
R69	34	2	P	2	SMA	1	10	2	RM		3JT-5JT	2
R70	20	1	L	1	SMA	1	1	1	RM		3JT-5JT	2
R71	25	1	P	2	DIII	2	2	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R72	27	1	P	2	DIII	2	5	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R73	29	1	P	2	S1	3	4	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R74	32	2	P	2	S1	3	9	2	FARMASI		3JT-5JT	2
R75	34	2	P	2	S1	3	11	3	FARMASI		3JT-5JT	2
R76	28	1	P	2	DIII	2	4	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R77	26	1	P	2	S1	3	2	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R78	29	1	P	2	DIII	2	6	2	FARMASI		3JT-5JT	2
R79	24	1	P	2	S1	3	1	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R80	38	2	L	1	S1	3	1	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R81	30	1	L	1	SMA	1	1	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R82	31	2	P	2	S1	3	3	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R83	40	2	L	1	S1	3	3	1	FARMASI		>5JT	3

R84	28	1	P	2	DIII	2	2	1	FARMASI		3JT-5JT	2
R85	36	2	P	2	DIII	2	1	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R86	27	1	P	2	DIII	2	2	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R87	28	1	P	2	DIII	2	2	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R88	32	2	P	2	DIII	2	7	2	BIDAN		3JT-5JT	2
R89	23	1	P	2	DIII	2	1	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R90	26	1	P	2	DIII	2	2	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R91	27	1	P	2	DIII	2	2	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R92	27	1	P	2	DIII	2	3	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R93	24	1	P	2	DIII	2	2	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R94	25	1	P	2	DIII	2	1	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R95	25	1	P	2	S1	3	2	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R96	27	1	P	2	DIII	2	1	1	BIDAN		3JT-5JT	2
R97	35	2	L	1	S1	3	4	1	DOKTER		>5JT	3
R98	44	3	L	1	S1	3	3	1	DOKTER		>5JT	3
R99	55	4	L	1	S1	3	5	1	DOKTER		>5JT	3
R100	45	3	L	1	S1	3	5	1	DOKTER		>5JT	3
R101	40	2	L	1	S1	3	1	1	DOKTER		>5JT	3
R102	50	3	L	1	S1	3	7	2	DOKTER		>5JT	3
R103	40	2	L	1	S1	3	4	1	DOKTER		>5JT	3
R104	47	3	L	1	S1	3	3	1	DOKTER		>5JT	3
R105	56	4	L	1	S1	3	2	1	DOKTER		>5JT	3
R106	40	2	L	1	S1	3	1	1	DOKTER		>5JT	3
R107	40	2	L	1	S1	3	4	1	DOKTER		>5JT	3
R108	44	3	L	1	S1	3	3	1	DOKTER		>5JT	3
R109	55	4	L	1	S1	3	5	1	DOKTER		>5JT	3
R110	45	3	L	1	S1	3	5	1	DOKTER		>5JT	3
R111	40	2	L	1	S1	3	1	1	DOKTER		>5JT	3
R112	40	2	L	1	S1	3	4	1	DOKTER		>5JT	3

R113	44	3	L	1	S1	3	3	1	DOKTER		>5JT	3
R114	33	2	P	2	S1	3	6	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R115	22	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		<3JT	1
R116	24	1	P	2	S1	3	1	1	PERAWAT		<3JT	1
R117	25	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		<3JT	1
R118	30	1	P	2	S1	3	6	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R119	22	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		<3JT	1
R120	33	2	P	2	DIII	2	8	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R121	23	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R122	34	2	P	2	S1	3	7	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R123	31	2	P	2	DIII	2	9	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R124	34	2	P	2	S1	3	7	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R125	30	1	P	2	S1	3	11	3	PERAWAT		>5JT	3
R126	25	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		>5JT	3
R127	34	2	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R128	28	1	P	2	S1	3	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R129	27	1	P	2	DIII	2	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R130	32	2	P	2	DIII	2	6	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R131	30	1	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R132	24	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R133	28	1	P	2	S1	3	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R134	23	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R135	33	2	p	2	DIII	2	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R136	27	1	L	1	S1	3	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R137	25	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		<3JT	1
R138	26	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R139	22	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R140	32	2	L	1	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R141	28	1	p	2	S1	3	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2

R142	27	1	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R143	26	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		<3JT	1
R144	24	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R145	23	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R146	24	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R147	25	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R148	27	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R149	28	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R150	29	1	P	2	S1	3	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R151	30	1	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R152	25	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R153	33	2	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R154	31	2	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R155	30	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R156	25	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R157	24	1	P	2	S1	3	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R158	23	1	P	2	DIII	2	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R159	23	1	P	2	DIII	2	6	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R160	22	1	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R161	26	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R162	27	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R163	28	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R164	27	1	P	2	S1	3	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R165	25	1	P	2	DIII	2	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R166	22	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R167	25	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R168	28	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R169	24	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R170	23	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2

R171	26	1	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R172	26	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R173	26	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R174	27	1	P	2	S1	3	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R175	27	1	P	2	S1	3	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R176	28	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R177	29	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R178	29	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R179	30	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R180	33	2	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R181	35	2	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R182	26	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R183	34	2	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R184	30	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R185	33	2	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R186	29	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R187	30	1	P	2	DIII	2	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R188	33	2	P	2	DIII	2	6	2	PERAWAT		3JT-5JT	2
R189	35	2	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R190	26	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R191	27	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R192	25	1	P	2	S1	3	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R193	22	1	P	2	S1	3	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R194	25	1	P	2	DIII	2	4	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R195	28	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R196	24	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R197	23	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R198	26	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R199	26	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2

R200	26	1	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R201	27	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R202	27	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R203	28	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R204	23	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R205	22	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R206	26	1	P	2	DIII	2	2	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R207	27	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R208	28	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R209	27	1	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R210	25	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R211	22	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R212	25	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R213	28	1	P	2	DIII	2	3	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R214	24	1	P	2	S1	3	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R215	23	1	P	2	DIII	2	5	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R216	26	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R217	26	1	P	2	S1	3	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R218	26	1	P	2	DIII	2	1	1	PERAWAT		3JT-5JT	2
R219	20	1	P	2	SMA	1	1	1	Pekarya		3JT-5JT	2
R220	21	1	P	2	SMA	1	1	1	Pekarya		3JT-5JT	2
R221	20	1	P	2	SMA	1	1	1	Pekarya		3JT-5JT	2
R222	25	1	P	2	SMA	1	1	1	Pekarya		3JT-5JT	2
R223	28	1	P	2	SMA	1	1	1	Pekarya		3JT-5JT	2
R224	20	1	P	2	SMA	1	1	1	Pekarya		3JT-5JT	2
R225	24	1	P	2	SMA	1	1	1	Pekarya		3JT-5JT	2

K.Kerja															tot al	K.organisasi															tot al
Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q1 0	Q1 1	Q1 2	Q1 3	Q1 4	Q1 5		Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q1 0	Q1 1	Q1 2	Q1 3	Q1 4		
4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	46	4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	46	
4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	46	4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	46	
4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	56	2	4	4	2	1	4	4	2	2	3	2	4	1	4	39	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	56	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4	44	
4	3	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	49	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	43	
4	5	4	1	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	50	4	4	4	5	2	4	4	4	1	3	4	2	2	2	45	
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	52	5	5	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	49	
5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	57	2	4	3	2	1	4	3	4	3	3	3	1	1	4	38	
5	3	4	4	5	5	4	3	3	2	2	3	5	4	4	56	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	50	
5	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	5	4	4	53	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	52	
5	5	4	4	1	5	4	3	3	2	2	3	5	4	4	54	5	4	5	2	2	5	4	4	2	4	4	3	3	4	51	
5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	58	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	47	
5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	58	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	43	
4	2	1	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	3	3	3	50	
5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	58	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	47	
4	4	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	54	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49	
5	5	1	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	56	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	54	
4	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	55	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	53	
4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	54	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	47	
4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	53	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	41	
5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	58	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55	
5	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	58	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	47	
4	4	5	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	47	
4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	53	
4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57	5	5	4	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	45	

4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	55	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	44	
4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	60	4	4	5	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	45		
4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	59	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	4	4	4	45		
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	59	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	61		
4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	50	3	4	4	2	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	42		
5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57	5	5	5	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	51		
5	2	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	58	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	2	4	4	53		
5	2	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	51	4	4	3	4	1	3	1	1	3	2	5	3	1	3	38		
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	2	3	45	
5	4	4	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	51	4	4	4	1	3	5	5	2	3	3	1	5	5	2	47	
5	1	4	1	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	48	1	5	4	1	1	4	5	1	1	1	1	5	1	4	35	
5	5	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	53	3	4	4	4	2	4	5	2	1	2	2	4	2	4	43	
5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	
4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	56	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	3	45	
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	51	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	54	
4	4	4	4	2	4	5	2	3	3	1	5	5	2	4	52	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	54	
4	3	4	4	2	4	5	1	1	1	1	5	1	4	4	44	4	4	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46	
4	4	4	5	5	4	5	2	1	2	2	4	2	4	4	52	5	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	2	44	
5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	5	5	1	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	55		
5	2	2	5	4	5	4	4	2	3	2	4	2	3	4	51	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	48	
4	3	4	4	4	5	4	4	2	3	2	4	2	3	4	52	5	4	5	4	2	3	2	4	1	2	4	4	2	2	44		
5	1	1	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	50	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	54
4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	54	4	5	4	4	2	4	4	5	2	4	5	2	3	3	51		
5	1	1	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	50	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	62	
5	1	1	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	50	5	5	5	1	2	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	57	
4	4	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	48	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	43		
3	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	52		
4	4	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	48	4	3	3	2	1	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	39	
5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	52	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	51		

4	4	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	48	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	50	
4	4	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	47	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	45	
4	4	5	5	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	49	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	45	
5	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	50	2	4	4	5	3	5	5	2	2	2	4	2	3	4	47	
5	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	50	2	4	4	2	3	5	5	2	2	2	4	2	3	4	44	
5	3	2	1	5	1	4	4	4	2	2	2	4	4	4	47	2	4	4	5	3	5	5	2	2	2	5	5	3	4	51	
4	1	1	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	52	5	5	5	5	1	5	1	3	5	5	5	5	1	5	56	
4	4	2	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	50	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	44	
1	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	49	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	1	36	
3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	47	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	5	3	2	3	48
1	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	45	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	45
5	4	2	4	4	5	2	2	2	3	3	3	4	4	4	51	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	48	
5	4	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	50	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	40	
5	4	2	4	4	5	2	2	2	3	3	3	4	4	3	50	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	48	
4	3	5	4	5	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	51	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	53	
3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	35	
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	50	
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	60	3	3	3	1	1	4	2	1	1	3	3	2	1	3	31
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	45	
1	5	1	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	57	3	1	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	37
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62	4	4	5	2	1	3	4	4	2	5	3	1	3	3	44
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	49
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	45
4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	3	1	4	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	37
4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	52	4	4	5	2	1	3	4	4	2	5	3	1	3	3	44	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	45	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	54	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	47	

4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	43		
3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	2	2	3	1	2	4	5	4	2	3	3	4	3	3	41		
5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	43		
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	51		
4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59	4	5	5	4	1	4	5	4	3	4	4	2	5	4	54		
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	51		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	48	
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	66	5	5	5	3	1	4	3	3	2	3	3	3	3	4	47	
5	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	56	3	4	4	2	2	4	1	4	4	4	3	4	2	3	44	
4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	56	4	4	4	2	2	5	4	2	3	3	3	5	2	3	46	
4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	55	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	49	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	55	4	4	5	2	3	4	3	2	1	4	4	2	3	4	45	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	50	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	5	1	4	42	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	61	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	5	1	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61	4	4	4	4	2	2	2	4	1	4	2	4	1	2	40	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60	4	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	4	39
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	62	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	5	1	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	1	4	39	
5	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	50	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	4	39	
5	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	50	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	37	
5	3	2	1	5	1	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	47	2	4	4	5	3	5	5	2	2	2	4	2	3	4	47	
5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	57	2	4	4	2	3	5	5	2	2	2	4	2	3	4	44	
4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	56	2	4	4	5	3	5	5	2	2	2	5	5	3	4	51	
5	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	50	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	4	39	
5	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	50	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	37	

4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	52	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	52	
5	4	5	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	47	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	45	
5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	51	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	2	4	48	
4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	3	5	4	2	49	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46	
4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	3	5	4	2	53	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	52	
4	4	2	4	5	4	4	3	3	2	2	3	5	4	2	51	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	46	
3	2	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	47	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	42	
4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	
4	5	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	50	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	39	
4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	53	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	47	
4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	50	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	47	
3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	42	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	4	2	38	
4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	43	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	46	
4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	42	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	46	
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	48	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	49	
4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	49	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	49	
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	54	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	49	
4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	55	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44	
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	53	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	48	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	55	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	47	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	52	
4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	40
4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	
4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	58	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	5	49	
4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	44	
4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	48	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	42	
4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	51	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	48	
4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	46	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	42	

5	1	5	4	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	55	4	5	4	1	3	4	4	3	4	5	3	3	2	4	49
5	3	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	58	4	5	5	4	1	4	5	5	3	3	4	2	2	3	50
4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	52	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	45
4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	51	4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	46
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	46
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	2	4	4	2	1	4	4	2	2	3	2	4	1	4	39
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4	44
4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	53	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	43
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	53	4	4	4	5	2	4	4	4	1	3	4	2	2	2	45
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	58	5	5	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	49
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	58	2	4	3	2	1	4	3	4	3	3	3	1	1	4	38
4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	52	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	5	49
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	51	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	44
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	42
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	48
4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	57	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	42
4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	46
4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	54	4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	46
5	1	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63	2	4	4	2	1	4	4	2	2	3	2	4	1	4	39
5	3	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	4	4	2	54	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4	44
4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	5	4	2	50	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	43
4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	5	4	2	50	4	4	4	5	2	4	4	4	1	3	4	2	2	2	45
4	4	4	4	1	5	4	3	3	2	2	3	5	4	2	50	5	5	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	49
4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	55	2	4	3	2	1	4	3	4	3	3	3	1	1	4	38
4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	55	5	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	50
4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	51	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	52
4	4	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	4	4	2	55	5	4	5	2	2	5	4	4	2	4	4	3	3	4	51
4	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	53	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	47
5	4	4	5	5	5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	49	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	43

5	4	4	5	5	5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	49	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	3	3	3	50
4	4	5	4	5	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	47	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	47
4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	50	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49
4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	52	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	54
4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	56	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	53
4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	55	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	47
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	59	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	54	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	5	5	4	4	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	4	4	5	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	3	4	4	2	1	4	4	3	3	3	3	3	2	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	5	5	5	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	54	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	2	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	4	4	3	4	1	3	1	1	3	2	5	3	1	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	2	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	4	4	4	1	3	5	5	2	3	3	1	5	5	2	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	55	1	5	4	1	1	4	5	1	1	1	1	5	1	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	55	3	4	4	4	2	4	5	2	1	2	2	4	2	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	57	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	56	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	56	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	54

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	3	1	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63	4	5	5	1	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62	5	4	5	4	2	3	2	4	1	2	4	4	2	2	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	4	5	4	4	2	4	4	5	2	4	5	2	3	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63	5	5	5	1	2	4	1	5	5	5	5	4	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	52	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	54	4	3	3	2	1	2	3	3	4	3	2	3	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	48	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	48	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	54	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	51	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	52	2	4	4	5	3	5	5	2	2	2	4	2	3	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	50	2	4	4	2	3	5	5	2	2	2	4	2	3	4	44
5	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	50	4	4	4	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	4	39
5	2	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	50	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	37
5	1	1	5	1	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	42	4	4	4	2	4	4	3	3	1	3	4	4	4	2	46
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	49	4	4	4	4	1	4	3	2	3	3	2	4	3	4	45
4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	54	4	4	5	3	3	4	3	3	5	2	4	3	3	4	50
4	4	4	2	1	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	43	5	5	5	1	1	5	5	1	5	3	1	5	1	1	44

L. Kerja												TOTAL	Tol						TOTAL
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
2	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	39	2	2	2	4	3	5	18
2	4	3	4	3	2	4	4	1	1	4	4	36	2	2	2	4	2	5	17
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	40	2	2	2	2	3	3	14
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	39	3	2	4	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	4	3	3	16
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	3	1	3	2	4	4	17
4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	49	2	2	2	1	4	5	16
5	4	4	5	4	4	1	4	3	3	3	3	43	2	2	4	4	4	2	18
3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	43	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2	2	2	2	2	2	12
2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	50	1	1	1	4	2	2	11
1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	42	3	3	2	2	4	3	17
2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	42	3	3	2	2	4	3	17
2	4	2	4	3	3	4	4	1	2	4	4	37	4	4	4	2	2	4	20
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44	3	3	2	2	4	3	17
2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	45	3	3	2	2	4	3	17
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52	2	2	2	4	1	2	13
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56	1	1	1	3	5	3	14
3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	47	1	1	1	3	4	2	12
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44	3	3	2	2	4	3	17
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56	1	1	1	2	5	1	11
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44	3	3	2	2	4	3	17
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47	3	2	2	2	2	3	14
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	52	2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	44	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53	3	2	4	3	2	5	19

4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	3	2	3	3	3	3	17
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	50	2	2	3	3	4	4	18
2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	40	2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	3	1	2	1	5	5	17
2	3	3	4	2	5	3	4	3	3	3	4	39	3	3	3	2	4	3	18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	47	2	2	2	2	2	4	14
4	5	4	4	5	4	5	5	2	2	4	4	48	1	1	1	5	5	1	14
3	5	5	5	3	3	2	4	5	5	1	1	42	3	1	3	3	4	3	17
2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	40	2	2	2	2	3	3	14
2	2	4	5	2	4	4	4	1	4	1	2	35	4	4	3	2	3	2	18
1	2	4	5	4	4	5	4	1	4	2	1	37	5	5	5	4	3	5	27
2	3	2	4	4	4	2	5	1	5	2	4	38	5	2	2	3	4	5	21
2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	49	2	2	2	1	4	3	14
3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	43	4	2	3	2	4	4	19
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46	2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3	5	46	2	2	2	3	3	2	14
2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	46	2	2	2	4	3	3	16
2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	41	2	2	2	2	2	2	12
4	3	1	3	1	3	5	4	2	4	4	5	39	1	1	1	2	2	3	10
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	1	1	1	2	2	2	9
2	4	4	4	2	4	4	5	3	4	5	4	45	2	2	2	2	2	2	12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1	1	1	1	1	1	6
4	4	2	4	2	2	5	5	3	4	4	4	43	1	1	1	3	3	4	13
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	56	1	1	1	1	1	1	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	1	1	1	1	1	1	6
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2	2	2	2	3	2	13
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	2	2	2	3	3	3	15
4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	5	3	42	3	2	2	2	4	5	18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	1	1	1	2	2	1	8

4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	3	2	41	2	2	2	3	3	2	14
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40	2	2	2	3	3	2	14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	3	3	3	15
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	2	1	2	1	2	3	11
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	2	1	2	1	2	3	11
2	4	2	5	1	1	5	5	1	4	2	3	35	2	1	2	1	2	3	11
4	4	1	4	1	1	1	1	5	5	5	5	37	2	2	2	4	4	1	15
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	42	3	2	2	3	4	4	18
1	2	1	3	1	2	3	4	1	1	1	3	23	5	3	3	3	3	5	22
2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	42	4	2	4	3	4	4	21
1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	40	3	2	2	2	2	2	13
4	2	4	2	4	2	2	4	1	1	4	4	34	2	2	2	2	4	2	14
4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	40	3	3	3	2	3	4	18
4	2	4	2	4	2	2	4	1	1	4	4	34	2	2	2	2	4	2	14
2	4	4	4	4	3	4	4	1	2	3	5	40	2	1	1	3	3	4	14
3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	39	4	2	2	3	4	4	19
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	42	2	2	2	4	4	3	17
4	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	41	4	2	4	2	5	5	22
3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	36	3	3	3	3	3	3	18
2	2	4	4	1	1	4	5	1	1	2	2	29	3	2	3	4	4	3	19
4	4	5	4	1	5	4	4	1	2	4	4	42	3	2	3	2	3	4	17
2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42	3	2	2	2	3	4	16
4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	38	3	2	3	3	4	4	19
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	53	2	2	2	3	3	3	15
3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	39	3	2	3	4	4	3	19
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	42	3	2	3	2	3	4	17
4	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	41	3	2	2	2	3	4	16
3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	36	3	2	3	3	4	4	19
2	2	4	4	1	1	4	5	1	1	2	2	29	2	2	2	3	3	3	15

2	2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	38	3	2	3	2	3	3	16
2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	38	3	3	3	4	4	5	22
1	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	41	4	3	2	3	4	4	20
2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	39	4	3	4	2	3	4	20
2	4	4	5	4	2	4	5	2	2	4	4	42	2	2	4	1	3	5	17
3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	43	3	2	2	4	3	3	17
2	4	4	5	4	4	4	4	1	1	5	5	43	3	2	2	3	4	5	19
2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44	2	2	2	2	3	3	14
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46	2	1	1	5	5	1	15
1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	33	3	2	3	3	4	5	20
3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	52	2	2	3	2	3	3	15
2	4	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4	38	2	2	2	4	3	3	16
4	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	41	2	2	2	2	2	2	12
2	4	3	4	3	2	4	4	1	1	4	4	36	4	2	4	3	4	4	21
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	40	4	2	4	3	4	4	21
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	39	2	2	2	3	2	2	13
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	4	2	2	14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	4	2	4	4	4	4	22
4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	49	4	2	4	4	4	4	22
5	4	4	5	4	4	1	4	3	3	3	3	43	4	2	4	2	4	4	20
3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	43	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2	2	2	4	2	2	14
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	2	2	2	2	2	2	12
2	4	2	5	1	1	5	5	1	4	2	3	35	4	2	4	3	4	4	21
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	40	4	2	4	3	4	4	21
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	39	2	2	2	3	2	2	13
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	4	2	2	14
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	2	2	2	2	2	2	12
2	4	2	5	1	1	5	5	1	4	2	3	35	4	2	4	3	4	4	21

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	2	3	3	3	3	17
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	2	3	2	13
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	2	2	2	12
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	3	3	3	3	3	3	18
4	5	4	4	3	4	5	5	3	2	4	4	47	2	2	3	3	3	3	16
2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	2	31	3	2	2	1	4	4	16
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	3	2	3	3	4	3	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	47	3	2	3	3	3	3	17
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	43	3	2	2	2	3	3	15
2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	40	3	3	3	3	3	3	18
4	4	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	35	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	2	2	2	4	14
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42	3	2	3	2	3	3	16
2	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	39	3	3	3	3	3	2	17
2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	40	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	5	2	2	4	5	4	4	3	4	43	3	2	3	3	3	4	18
2	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	39	3	3	2	2	4	2	16
4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	43	2	2	2	4	3	3	16
2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	41	2	2	3	2	4	2	15
4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	32	2	4	2	4	2	2	16
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	36	2	4	2	4	4	2	18
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	42	4	2	4	2	4	4	20
4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	39	3	2	2	2	3	3	15
4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	40	4	4	4	2	4	4	22

4	5	5	5	4	5	5	5	2	1	4	4	49	2	2	2	3	3	5	17
5	5	4	5	3	3	4	4	2	1	5	3	44	3	2	2	3	3	3	16
4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	40	2	2	2	2	4	2	14
4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	3	2	41	3	3	2	2	4	2	16
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40	2	2	2	4	3	3	16
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	2	2	3	2	4	2	15
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	2	4	2	4	2	2	16
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	3	3	3	3	3	3	18
2	4	2	5	1	1	5	5	1	4	2	3	35	2	2	2	2	2	2	12
4	4	1	4	1	1	1	1	5	5	5	5	37	2	4	2	4	4	2	18
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	42	4	2	4	2	4	4	20
1	2	1	3	1	2	3	4	1	1	1	3	23	3	2	2	2	3	3	15
2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	42	4	4	4	2	4	4	22
5	5	4	5	3	3	4	4	2	1	5	3	44	2	2	2	3	3	5	17
4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	40	3	2	2	3	3	3	16
5	5	4	5	3	3	4	4	2	1	5	3	44	2	2	2	2	4	2	14
4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	3	2	41	1	1	1	4	2	2	11
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40	3	3	2	2	4	3	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	3	2	2	4	3	17
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	4	4	4	2	2	4	20
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	3	3	2	2	4	3	17
2	4	2	5	1	1	5	5	1	4	2	3	35	3	3	2	2	4	3	17
4	4	1	4	1	1	1	1	5	5	5	5	37	2	2	2	4	1	2	13
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	42	1	1	1	3	5	3	14
1	2	1	3	1	2	3	4	1	1	1	3	23	1	1	1	3	4	2	12
2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	42	3	3	2	2	4	3	17
1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	40	1	1	1	2	5	1	11
4	2	4	2	4	2	2	4	1	1	4	4	34	3	3	2	2	4	3	17
4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	40	3	2	2	2	2	3	14

4	2	4	2	4	2	2	4	1	1	4	4	34	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	4	4	3	4	4	1	2	3	5	40	2	2	2	2	2	2	12
2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	50	3	2	4	3	2	5	19
1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	42	3	2	3	3	3	3	17
2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	42	2	2	3	3	4	4	18
2	4	2	4	3	3	4	4	1	2	4	4	37	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44	3	1	2	1	5	5	17
2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	45	3	3	3	2	4	3	18
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52	2	2	2	2	2	4	14
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56	1	1	1	5	5	1	14
3	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	47	3	1	3	3	4	3	17
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44	2	2	2	2	3	3	14
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56	4	4	3	2	3	2	18
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44	5	5	5	4	3	5	27
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	47	5	2	2	3	4	5	21
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	52	2	2	2	1	4	3	14
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	44	4	2	3	2	4	4	19
2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53	2	2	2	2	2	2	12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	2	2	2	3	3	2	14
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	50	2	2	2	2	2	2	12
2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	40	4	2	4	3	4	4	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	4	2	4	3	4	4	21
2	3	3	4	2	5	3	4	3	3	3	4	39	2	2	2	3	2	2	13
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	47	2	2	2	4	2	2	14
4	5	4	4	5	4	5	5	2	2	4	4	48	4	2	4	4	4	4	22
3	5	5	5	3	3	2	4	5	5	1	1	42	4	2	4	4	4	4	22
2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	40	4	2	4	2	4	4	20
2	2	4	5	2	4	4	4	1	4	1	2	35	2	2	2	2	2	2	12
1	2	4	5	4	4	5	4	1	4	2	1	37	2	2	2	4	2	2	14

2	3	2	4	4	4	2	5	1	5	2	4	38	1	1	1	1	1	1	6
2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	4	49	1	1	1	3	3	4	13
3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	43	1	1	1	1	1	1	6
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46	1	1	1	1	1	1	6
4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3	5	46	2	2	2	2	3	2	13
2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	46	2	2	2	3	3	3	15
2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	41	3	2	2	2	4	5	18
4	3	1	3	1	3	5	4	2	4	4	5	39	1	1	1	2	2	1	8
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	2	2	2	3	3	2	14
2	4	4	4	2	4	4	5	3	4	5	4	45	2	2	2	3	3	2	14
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	2	2	2	3	3	3	15
4	4	2	4	2	2	5	5	3	4	4	4	43	2	1	2	1	2	3	11
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	56	2	1	2	1	2	3	11
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	2	1	2	1	2	3	11
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	2	2	2	4	4	1	15
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43	3	2	2	3	4	4	18
4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	5	3	42	5	3	3	3	3	5	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	2	4	3	4	4	21
2	4	2	5	1	1	5	4	1	4	2	3	34	2	2	2	2	2	2	12
2	4	2	5	1	1	5	5	1	4	2	3	35	4	2	4	3	4	4	21
4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	44	2	2	2	2	4	2	14
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45	2	2	2	2	2	2	12
4	3	3	4	4	4	4	4	1	5	4	4	44	3	2	2	3	3	2	15
5	5	5	5	3	4	4	1	3	4	4	5	48	3	2	4	3	3	3	18
1	1	1	5	1	1	5	5	1	5	5	1	32	3	1	1	1	5	5	16

Lampiran 15. Data Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	225	42.00	66.00	54.0533	4.78808
Komitmen Organisasi	225	31.00	62.00	46.4844	5.53971
Lingkungan Kerja	225	23.00	60.00	42.4933	6.51312
Turnover Intention	225	6.00	27.00	15.7333	3.65718
Valid N (listwise)	225				

Lampiran 16. Data Analisis Uji Asumsi Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention	Between	(Combined)	241.898	23	10.517	.768	.769
* Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	.130	1	.130	.009	.923
		Deviation from Linearity	241.768	22	10.989	.802	.721
	Within Groups		2754.102	201	13.702		
	Total		2996.000	224			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention	Between	(Combined)	875.155	26	33.660	3.142	.000
* Komitmen Organisasi	Groups	Linearity	499.996	1	499.996	46.679	.000
		Deviation from Linearity	375.159	25	15.006	1.401	.106
	Within Groups		2120.845	198	10.711		
	Total		2996.000	224			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention	Between	(Combined)	604.421	26	23.247	1.925	.007
* Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	155.714	1	155.714	12.892	.000
		Deviation from Linearity	448.708	25	17.948	1.486	.072
	Within Groups		2391.579	198	12.079		
	Total		2996.000	224			

Lampiran 17. Data Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		225
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31219115
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.029
	Negative	-.041
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

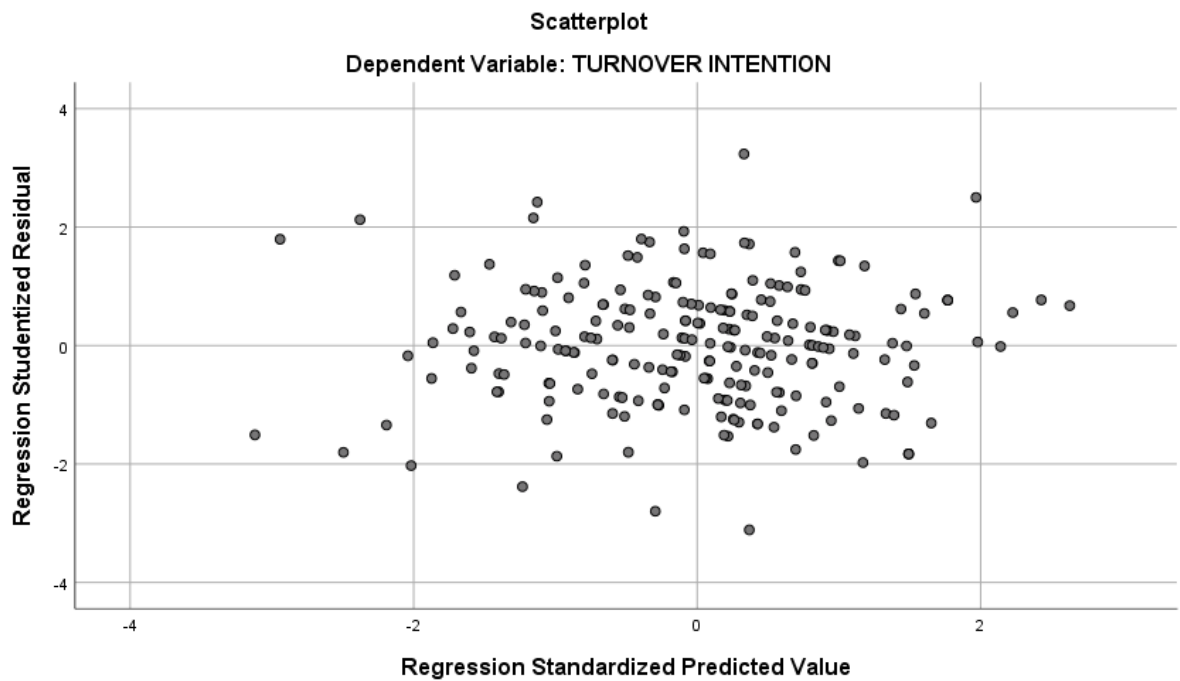
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 18. Data Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.684	3.116		9.205	.000		
	KEPUASAN KERJA	.025	.047	.033	.539	.591	.977	1.023
	KOMITMEN ORGANISASI	-.247	.042	-.374	-5.850	.000	.907	1.103
	LINGKUNGAN KERJA	-.067	.036	-.119	-1.841	.067	.889	1.124

- Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Lampiran 19. Data Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Lampiran 20. Data Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	538.583	3	179.528	16.145	.000 ^b
	Residual	2457.417	221	11.120		
	Total	2996.000	224			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Lampiran 21. Data Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.684	3.116		9.205	.000
	Kepuasan Kerja	.025	.047	.033	.539	.591
	Komitmen Organisasi	-.247	.042	-.374	-5.850	.000
	Lingkungan Kerja	-.067	.036	-.119	-1.841	.067

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 22. Data Hasil Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.169	3.33460

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Lampiran 23. Data Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	28.684	3.116		9.205	.000
	Kepuasan Kerja	.025	.047	.033	.539	.591
	Komitmen Organisasi	-.247	.042	-.374	-5.850	.000
	Lingkungan Kerja	-.067	.036	-.119	-1.841	.067

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 24. Dokumentasi Kegiatan





