

Kepuasan Kerja dan Intensi Turnover di Parahita Diagnostic Center Surabaya

Muhammad Fahrizal, Lely Ika Mariyati*

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia; ikalely@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian kuantitatif korelasional ini menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention karyawan di Laboratorium Parahita Diagnostic Center cabang Dharmawangsa, Surabaya. Dengan populasi 98 karyawan, penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan model skala Likert untuk mengumpulkan data mengenai kepuasan kerja dan intensi turnover. Uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan negatif yang signifikan ($r = -0,371$, $p < 0,05$) antara kepuasan kerja dan intensi turnover, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan intensi turnover yang lebih rendah. Namun, koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa hanya 13,7% dari varians intensi turnover yang dijelaskan oleh kepuasan kerja, sehingga 86,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, pelatihan, profesionalisme, kedekatan geografis dengan tempat kerja, dan sistem imbalan dalam menangani intensi turnover.

Kata Kunci: kepuasan kerja, turnover intention, studi korelasional kuantitatif, Laboratorium Parahita Diagnostic Center, Surabaya

*Correspondence: Lely Ika Mariyati
Email: ikalely@umsida.ac.id

Received: 11-07-2024
Accepted: 18-07-2024
Published: 25-07-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This quantitative correlational study investigates the relationship between job satisfaction and employee turnover intention at the Parahita Diagnostic Center Laboratory, Dharmawangsa branch, Surabaya. With a population of 98 employees, the study utilized saturated sampling and Likert scale models to collect data on job satisfaction and turnover intention. The Pearson correlation test revealed a significant negative relationship ($r = -0.371$, $p < 0.05$) between job satisfaction and turnover intention, indicating that higher job satisfaction corresponds to lower turnover intention. However, the coefficient of determination (R-Square) suggests that only 13.7% of turnover intention variance is explained by job satisfaction, leaving 86.3% influenced by other factors. This underscores the importance of considering additional factors such as age, gender, education, tenure, training, professionalism, geographical proximity to the workplace, and the reward system in addressing turnover intention.

Keywords: job satisfaction, turnover intention, quantitative correlational study, Parahita Diagnostic Center Laboratory, Surabaya

Pendahuluan

Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa adalah salah satu cabang terbesar dari laboratorium swasta Parahita Diagnostic Center yang bergerak di bidang patologi klinik sekaligus merupakan laboratorium yang cukup besar di Indonesia. Laboratorium ini memiliki 22 cabang dengan 872 total jumlah karyawan di seluruh cabang. Pengembangan karyawan terus dilakukan oleh Parahita. Bagian HR bertugas melakukan perekrutan dan pengembangan karyawan sehingga operasional laboratorium terus berjalan dengan baik. Namun di sisi lain karyawan yang resign menjadi perhatian bagi manajemen

karena tidak jarang karyawan yang telah memiliki potensi yang baik memilih untuk memutus kerja dengan laboratorium Parahita.

Turnover karyawan merupakan aktivitas keluarnya karyawan dari suatu perusahaan. Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya *turnover intention* pada pegawai. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan individu meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. *Turnover* karyawan perlu menjadi diperhatikan dikarenakan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. *Turnover* memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan yang cukup signifikan seperti biaya proses penerimaan pegawai, pesangon, terganggunya lingkungan sosial, struktur komunikasi, kehilangan produktivitas organisasi, kehilangan pegawai berkinerja tinggi, dan berkurangnya kepuasan diantara pegawai (Mobley, 1978).

Penelitian yang dilakukan oleh Asmara tentang pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya menunjukkan hasil semakin tinggi *turnover intention* maka semakin menurun kinerja karyawan. Karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya dari sebuah organisasi hal tersebut dapat menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan yang tidaksesuai dengan sebuah prosedur yang ada disuatu organisasi sehingga menyebabkan performa karyawan secara otomatis (Asmara, 2017). Penelitian lain yang dilakukan Guring tentang hubungan antara komitmen organisasi dan intensi turnover dengan *organizational citizenship* pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia memberikan hasil adanya hubungan negatif antara intensi turnover dengan *organizational citizenship*. Semakin tinggi intensi turnover yang dimiliki karyawan, karyawan akan sibuk untuk mencari kesempatan kerja diluar perusahaan dan secara aktif akan mencarinya sehingga secara tidak langsung perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan tidal lagi melakukan pekerjaan-pekerjaan tidak resmi (*extra-role behafior*) melaikankan hanya menimbulkan perilaku sebagaimana tanggungjawab yang diberikan perusahaan (Harris & Cameron, 2005).

Harris menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang dapat ditolerirpada setiap perusahaan berbeda-beda, apabila tingkat turnover mencapai angkanya lebih dari 10% setiap tahunnya adalah terlalu tinggi menurut banyak standar (Gurning, 2010). Sedangkan angka turnover karyawan di Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa selama 4 tahun berturut-turut mulai 2016-2019 sebesar >12%. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, yang artinya bahwa masalah *turnover intention* karyawan terjadi di Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya. Salah satu bentuknya adalah adanya beberapa karyawan yang mengundurkan diri sebagai karyaan di Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya.

Mobley dalam Gurning menjabarkan turnover intention kedalam 3 aspek yaitu: pikiran untuk keluar dari organisasi, intensi untuk mencari pekerjaan di tempat lain, dan intensi untuk keluar meninggalkan pekerjaan (Gurning, 2010).

Tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut Toly (2001) ada delapan faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* yaitu : faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional. Mobley menyatakan bahwa ada banyak factor-faktor yang menyebabkan pegawai berpindah dari

sebuah tempat kerja diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasional di tempat karyawan bekerja (Mobley, 1978).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, mengalami lebih sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan, dan menurunkan tingkat stress (Manurung, 2012). Kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi, akan cenderung memunculkan motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan Perusahaan (Syahririca, 2015).

Penelitian oleh Safitri yang berjudul Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan intensi *Turnover* pada Guru, menunjukkan sesuatu yakni terdapat sebuah hubungan yang bersifat negatif secara signifikan antara kepuasan kerja berhubungan dengan Intensi *turnover* (Safitri, 2013). Senada dengan hal tersebut, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ritonaga & Zein dalam jurnalnya yang berjudul Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dengan Intensi Keluar Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik. Didalam penelitiannya terdapat sebuah hasil yaitu menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja memiliki pengaruh-yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Ritoga & Zein, n.d.).

Berdasarkan kajian teori dan permasalahan, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara-kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran tentang kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan sebagai bahan pertimbangan bagi Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya dalam mengelola masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Laboratorium Parahita Diagnostic Center cabang Dharmawangsa Surabaya sebanyak 98 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala penyusunan psikologi model skala *Likert* pada skala kepuasan kerja dan *turnover intention*. Setiap pernyataan terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Untuk mengukur kepuasan kerja peneliti menggunakan skala adaptasi dari Elmi (2017) dengan hasil uji realibilitas menunjukkan alpha cronbach 0.947. Kuisisioner terdiri dari 25 aitem pertanyaan dengan mempertimbangkan 9 aspek kepuasan kerja yang diungkapkan oleh dengan yang diungkapkan *The Job Satisfaction Survey (JSS) spector* (1985), yaitu: gaji, promosi, supervisi, keuntungan, penghargaan (*reward*), prosedur, rekan kerja, sifat kerja,

dan komunikasi. Uji validitas 25 aitem yang dilakukan peneliti adalah dalam rentang p 0.000-0.001 ($p < 0.05$) sehingga 25 aitem dinyatakan valid sedangkan uji realibilitas menunjukkan hasil alpha cronbach sebesar 0.975.

Untuk mengukur *turnover intention* karyawan peneliti menggunakan skala adaptasi dari Elmi (2017) dengan hasil uji realibilitas menunjukkan alpha cronbach 0.913. Kuisioner terdiri dari 6 aitem pertanyaan dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang diungkapkan (Mobley dkk, 1978), yang terdiri dari 3 aspek, yaitu: Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*), b. Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search*), c. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang (*intention to quit*). Uji validitas 6 aitem yang dilakukan peneliti memberikan hasil p 0.000 ($p < 0.05$) sehingga 6 aitem dinyatakan valid sedangkan uji realibilitas menunjukkan hasil alpha cronbach sebesar 0.749.

Analisis data menggunakan *SPSS 21 for Windows*. Dilakukan uji normalitas dengan Shapiro Wilk dengan nilai signifikansi kepuasan kerja dan turnover intention masing-masing 0.202 dan 0.126 ($p > 0.05$) sehingga data terdistribusi normal. Uji linearitas dilakukan dengan Anova Test dengan nilai nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$) sehingga memenuhi syarat linearitas. Dengan demikian untuk analisis selanjutnya menggunakan uji korelasi Pearson.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil penelitian

Tabel 1. Distribusi Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	27	27,6%
Perempuan	71	72,4%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel tersebut, distribusi subjek penelitian menurut jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 27 orang dan perempuan berjumlah 71 orang.

Tabel 2. Distribusi Subjek Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-25 thn (remaja akhir)	23	23.5%
26-35 thn (dewasa awal)	43	43.9%
36-45 thn (dewasa akhir)	27	27.6%
46-55 thn (lansia awal)	4	4.1%
56-65 thn (lansia akhir)	1	1.0%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel tersebut, distribusi usia responden sebanyak 23 orang (23.5%) yang berusia antara 17-25 tahun (remaja akhir), 43.9% berusia antara 26-35 tahun (dewasa awal), 27.6% berusia antara 36-45 thn (dewasa akhir), 4.1% berusia antara 46-55 thn (lansia awal), dan 1.0% lainnya berusia antara 56-65 thn (lansia akhir).

Tabel 3. Distribusi Subjek Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 thn	7	7.1%
1-<5 thn	35	35.7%
5-<10 thn	22	22.4%
10-<15 thn	19	19.4%
> 15 thn	15	15.3%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel diatas, distribusi subjek penelitian masa kerja <1 thn dengan berjumlah 7 orang, masa kerja 1-<5 thn berjumlah 35, masa kerja 5-<10 thn berjumlah 22, masa kerja 10-<15 tahun berjumlah 19, masa kerja > 15 thn berjumlah 15 yang akan peneliti gunakan sebagai subjek penelitian.

Tabel 4. Distribusi Subjek Menurut Jabatan Karyawan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Tidak diketahui	1	1.0%
Administrasi	6	6.1%
Pelaksana/Analisis/ Lab	17	17.3%
Cleaning Service/security	5	5.1%
Front office/ CS	9	9.2%
Marketing	4	4.1%
Staff/ IT/ HR	22	22.4%
Supervisor	8	8.2%
Pelayanan (perawat/PU)	22	22.4%
Pimpinan dan wakil	4	4.1%
Total	98	100%

Berdasarkan tabel di atas distribusi subjek penelitian menurut jabatan karyawan tidak di ketahui berjumlah 1, bagian administrasi berjumlah 6, bagian pelaksana/analisis/lab berjumlah 17, bagian cleaning servise/security berjumlah 5, bagian front office/cs berjumlah 9, bagian marketing berjumlah 4, bagian staf/IT/HR berjumlah 22, bagian supervisor berjumlah 8, bagian Pelayanan (perawat/PU) berjumlah 22, bagian Pimpinan wakil berjumlah 4 yang akan peneliti gunakan sebagai subjek penelitian.

Tabel 5. Tabulasi Silang antara karakteristik demografi responden dengan kategori *turnover intention*

	Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
17-25 thn (remaja akhir)	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%	8	0.0%	14	60.0%
26-35 thn (dewasa awal)	0	0.0%	0	0.0%	3	10.7%	29	70.7%	11	44.0%
36-45 thn (dewasa akhir)	0	0.0%	4	100.0%	19	67.9%	4	9.8%	0	0.0%
46-55 thn (lansia awal)	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
56-65 thn (lansia akhir)	0	0.0%	0	0.0%	1	3.6%	0	0.0%	0	0.0%
Jenis Kelamin										
Pria	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	17.1%	20	80.0%

Wanita	0	0.0%	4	100.0%	28	100.0%	34	82.9%	5	20.0%
Masa kerja										
<1 thn	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.9%	5	20.0%
1-<5 thn	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	36.6%	20	80.0%
5-<10 thn	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	22	53.7%	0	0.0%
10-<15 thn	0	0.0%	0	0.0%	17	60.7%	2	4.9%	0	0.0%
> 15 thn	0	0.0%	4	100.0%	11	39.3%	0	0.0%	0	0.0%
Jabatan										
Tidak diketahui	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.0%
Administrasi	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	6	0.0%
Pelaksana/Analisis/ Lab	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.9%	15	60.0%
Cleaning Service/security	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	12.2%	0	0.0%
Front office/ CS	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	8	19.5%	1	4.0%
Marketing	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.8%	0	0.0%
Staff/ IT/ HR	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	16	39.0%	2	8.0%
Supervisor	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%	4	9.8%	0	0.0%
Pelayanan (perawat/PU)	0	0.0%	0	0.0%	20	71.4%	2	4.9%	0	0.0%
Pimpinan dan wakil	0	0.0%	4	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

Berdasarkan tabulasi silang tersebut didapatkan hasil *turnover intention* sangat tinggi didominasi oleh usia 17-25 tahun (60%), berjenis kelamin pria (80%), masa kerja 1-<5 tahun (80%), dan bekerja di bagian pelaksana/analisis (60%).

Tabel 6. Tabulasi Silang antara karakteristik demografi responden dengan kategori kepuasan kerja

			Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
17-25 thn (remaja akhir)			0	0.0%	0	0.0%	7	30.4%	16	23.2%	0	0.0%
26-35 thn (dewasa awal)			0	0.0%	0	0.0%	11	47.8%	31	44.9%	1	16.7%
36-45 thn (dewasa akhir)			0	0.0%	0	0.0%	4	17.4%	19	27.5%	4	66.7%
46-55 thn (lansia awal)			0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	2	2.9%	1	16.7%
56-65 thn (lansia akhir)			0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%
Jenis Kelamin												
Pria			0	0.0%	0	0.0%	8	34.8%	18	26.1%	1	16.7%
Wanita			0	0.0%	0	0.0%	15	65.2%	51	73.9%	5	83.3%
Masa kerja												
<1 thn			0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	3	4.3%	1	16.7%
1-<5 thn			0	0.0%	0	0.0%	9	39.1%	26	37.7%	0	0.0%
5-<10 thn			0	0.0%	0	0.0%	6	26.1%	16	23.2%	0	0.0%
10-<15 thn			0	0.0%	0	0.0%	2	8.7%	15	21.7%	2	33.3%
> 15 thn			0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	9	13.0%	3	50.0%
Jabatan												
Tidak diketahui			0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.4%	0	0.0%
Administrasi			0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	4	5.8%	1	16.7%
Pelaksana/Analisis/ Lab			0	0.0%	0	0.0%	8	34.8%	9	13.0%	0	0.0%

Cleaning Service/security	0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	2	2.9%	0	0.0%
Front office/ CS	0	0.0%	0	0.0%	3	13.0%	6	8.7%	0	0.0%
Marketing	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	3	4.3%	0	0.0%
Staff/ IT/ HR	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	21	30.4%	0	0.0%
Supervisor	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	7	10.1%	0	0.0%
Pelayanan (perawat/PU)	0	0.0%	0	0.0%	4	17.4%	15	21.7%	3	50.0%
Pimpinan dan wakil	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	1	1.4%	2	33.3%

Berdasarkan tabulasi silang tersebut didapatkan hasil kepuasan kerja sangat tinggi didominasi oleh usia 36-45 tahun (66,7%), berjenis kelamin wanita (83,3%), masa kerja >15 tahun (50%), dan bekerja di bagian pelayanan (50%).

Tabel 8. Hasil Uji Tes Normalitas

	Shapiro Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Kepuasan kerja	0.982	98	0.202
Turnover intention	0.979	98	0.126

Berdasarkan hasil uji normalitas data di atas untuk kepuasan kerja karyawan dan turnover intention diperoleh nilai signifikansi dari uji Shapiro wilk masing-masing sebesar 0.202 dan 0.126 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data total skor variabel kepuasan kerja karyawan dan turnover intention mempunyai distribusi data yang normal. Dengan demikian untuk analisis selanjutnya dapat menggunakan uji korelasi Pearson.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Tabel		
		Sig.
Turnover intention *	Linearity	0.001
Kepuasan Kerja	Deviation of Linearity	0.915

Berdasarkan hasil uji linieritas data di atas untuk kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi untuk Linearity sebesar 0.001 ($p < 0.05$) artinya kedua variabel adalah linier, dengan nilai signifikansi untuk Deviation from linearity sebesar 0.915 ($p > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data total skor variabel kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* memenuhi syarat linieritas. Dengan demikian untuk analisis selanjutnya dapat menggunakan uji korelasi Pearson.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Pearson

	Koefisien korelasi	Nilai p	R- squared
Hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan <i>turnover intention</i>	-0.371	0.000	0.137

Berdasarkan hasil pengujian dengan korelasi pearson diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0.371 dengan p sebesar 0.000 ($p < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang bermakna antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention*, demikian sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R-Square) diperoleh sebesar 0.137 atau 13.7%, artinya besarnya pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* sebesar 13.7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 86.3% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

B. Pembahasan

Sebelum melakukan uji analisis data peneliti melakukan uji persyarata yakni uji normalitas dan uji linieritas dengan hasil data terdistribusi normal dan memenuhi syarat linearitas seperti tergambar pada tabel 7 dan 8. Analisis data dilanjutkan dengan uji korelasi Pearson dengan hasil yang tergambar pada tabel 9. Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang bermakna antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention*. Cotton, dkk mengemukakan yang paling sering digunakan indikator keinginan untuk keluar adalah kepuasan kerja (Moynihan & Padandey, 2007). Mobley mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan intensi untuk mencari pekerjaan lainnya (Novliandi, 2007).

Menurut Munandar (2001) kepuasan kerja terdapat sebuah efek yang dimana hal tersebut memiliki dampak pada produktifitas, ketidakhadiran (*absentisme*), *turnover*, dan dampak terhadap kesehatan. Dari ke-empat efek tersebut *absentisme* dan *turnover* merupakan akibat langsung yang muncul akibat ketidak puasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Oleh karena itu apabila kepuasan kerja pada karyawan tinggi maka diharapkan tingkat *turnover* dan *absentisme* yang rendah. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Jamal (2015) yang menemukan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover*.

Hasil tabulasi silang antara usia responden dengan kategori *turnover intention* pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dimana semakin muda usia responden (17-25 tahun sebanyak 60% dengan *turnover intention* sangat tinggi, serta 26-35 tahun dengan *turnover intention* tinggi) cenderung mempunyai keinginan untuk *turnover intention* yang lebih tinggi daripada responden yang berusia lebih tua. Hal ini sesuai dengan

yang dijelaskan oleh Maier yang mengemukakan bahwa pekerja muda mempunyai tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua (Andriyani, 2017).

Hasil tabulasi silang antara jenis kelamin responden dengan kategori *turnover intention* pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dimana responden laki-laki (80%) cenderung mempunyai keinginan yang sangat tinggi untuk *turnover intention* daripada responden perempuan. Dikaitkan dengan faktor demografik, Schultz & Schultz (2006) mengungkapkan sebagai berikut: ada perbedaan kepuasan kerja pada laki-laki dan perempuan. Perempuan meskipun merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dibandingkan laki-laki antara lain karena adanya diskriminasi dalam hal gaji, pencapaian karir dan wewenang dalam menjalankan tugas, namun perempuan cenderung lebih bisa menerima dan lebih memilih untuk menjalani pekerjaannya dengan baik, daripada berpikir untuk keluar dari perusahaan. Berbeda dengan pemikiran karyawan laki-laki dimana mereka cenderung lebih berani dalam mengambil resiko untuk keluar dari perusahaan, dan bekerja di tempat lain yang dapat memberikan kesempatan yang lebih besar untuk dia bisa berkembang dan meningkatkan kemampuannya lebih tinggi. Sehingga, dapat dipahami apabila *turnover intention* pada laki-laki cenderung lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Dijelaskan oleh Wedhaswary dalam Kismono (2013) bahwa di masyarakat Indonesia, laki-laki dan perempuan dipersepsikan untuk memenuhi peran yang berbeda di tempat kerja dan di rumah. Oleh karena itu, perbedaan peran ini menciptakan perbedaan keterikatan mereka, laki-laki sangat terikat terhadap kerja sementara perempuan sangat terikat terhadap keluarga.

Hasil tabulasi silang antara masa kerja responden dengan kategori *turnover intention* pada tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dimana semakin lama masa kerja responden (>15 tahun dengan *turnover intention* rendah 100%) cenderung mempunyai keinginan untuk *turnover intention* yang lebih rendah daripada responden yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hasil ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Prihastuti yang menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*nya (Ampomah & Cudjor, 2015).

Hasil tabulasi silang antara jabatan responden pada tabel 5 dengan kategori *turnover intention* menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dimana responden dengan jabatan kerja yang lebih tinggi cenderung mempunyai *turnover intention* yang lebih rendah daripada responden yang mempunyai jabatan di tempat kerja yang lebih rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ampomah yang menunjukan promosi jabatan yang rendah (*lack of promotion*) akan berdampak pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Rosyad, 2017). Hal ini didukung oleh Susilo dalam Caesar yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan perusahaan, maka menurut pertimbangannya karyawan tersebut tidak akan dapat berkembang di masa depan. Jadi kurangnya kesempatan promosi jabatan karyawan tidak memengaruhi kecenderungan karyawan untuk keluar perusahaan, sedangkan beban kerja

yang tinggi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar perusahaan (Jewell & Siegall, 1998).

Besarnya pengaruh dari kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* sebesar 13.7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 86.3% dapat dipengaruhi oleh faktor yang lain. Seperti pendapat Jewell dan Siegall bahwa faktor penentu *turnover* terbagi menjadi dua bagian yaitu variabel pribadi dan variabel organisasional di antaranya adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggaldengan organisasi itu. Sistem penghargaan dari suatu organisasi adalah pengaruh secara organisasional atau situasional terhadap *turnover*.

Kesimpulan

Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan di Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menurunkan *turnover intention*, demikian sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Sumbangan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berdasarkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 13.7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 86.3% dipengaruhi oleh faktor yang lain, seperti: usia, jenis kelamin, profesionalisme, jarak geografis dari tempat kerja, dan sistem penghargaan dari perusahaan. Hasil penelitian guna mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tergolong tinggi dan intensi *turnover* karyawan yang sudah tergolong rendah maka manajemen perusahaan diharapkan mengoptimalkan aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan jaminan sosial, promosi, pengawasan atau supervisor, rekan kerja. Caranya yaitu: (1) memberikan kenaikan gaji secara berkala bagi karyawan (2) meningkatkan fasilitas untuk karyawan (3) mempromosikan karyawan yang berprestasi (4) mengadakan kegiatan luar ruang atau outbond dengan seluruh karyawan; (4) memberikan pelatihan keterampilan peningkatan kompetensi atau keahlian.

Limitasi dari penelitian yang sudah dilakukan yaitu dalam penggunaan populasi peneliti masih di wilayah laboratorium dimana masih banyak populasi yang lebih luas lagi. Saran untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan aspek psikologi lain yang penting untuk diteliti.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak Laboratorium Parahita Diagnostic Center Dharmawangsa Surabaya karena telah di izinkan untuk melakukan penelitian ditempat tersebut. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada responden karyawan di Parahita Diagnostic Center Cabang Dharmawangsa Surabaya karena telah bersedia memberikan informasi yang menjadi data penelitian ini melalui pengisian kuesioner.

Daftar Pustaka

- Ampomah, P., & Cudjor, S. K. (2015). The effect of employee turnover on organizations (Case study of Electricity Company of Ghana, Cape Coast). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 2(1), 21-24.
- Andriyani, P. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Dehansen Bengkulu.
- Asmara, A. (2017). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI*, 5(2).
- Gurning. (2010). Hubungan antara komitmen organisasi dan intensi turnover dengan organizational citizenship pada karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia. Skripsi, Digilib UNS, Surakarta.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159-169.
- Ikhwanto, J. (2015). Hubungan antara kepuasan kerja dengan intention turnover pada karyawan. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi industri atau organisasi modern* (Arcan, Trans.). Jakarta.
- Kismono, G., et al. (2013). Faktor-faktor demografik (jenis kelamin, usia, pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik pekerja dan keluarga dan intensi keluar karyawan studi pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 7(2).
- Manurung. (2012). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan, STIKES Widya Husada Semarang. Skripsi Ekonomi dan Bisnis.
- Mobley, W. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Moynihan, D., & Padandey, S. K. (2007). The ties bind: Social network, person organization value fit, and turnover intention (No. 2007-027, pp. 1-45). Madison: University of Wisconsin.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Novliandi, F. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja. Skripsi, Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU, Medan.
- Ritoga, F., & Zein, A. (n.d.). Hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dengan intensi keluar auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(1), 1-14, STAN.
- Rosyad, C. (2017). Pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Cipta Sarina Vidi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Safitri, Y. (2013). Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi turnover pada guru. Skripsi, Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.

-
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology work today* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Syahrora. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 20(1).
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2).

LAMPIRAN

A. *Blueprint Skala Kepuasan Kerja dan Turnover Intention*

Blueprint Skala Kepuasan Kerja

	Aspek item	Favorable item	Unfavorable item		Total
1	Gaji	1,28	10, 19	4	1
2	Promosi	11, 20, 33	2	4	2
3	Supervisi	a. 3, 30	12, 21	4	3
4	Tunjangan	13, 22	4, 29	4	4
5	Penghargaan	a. 5	14, 23, 32	4	5
6	Prosedur operasional	15	6, 24, 31	4	6
7	Rekan kerja	7,25	16, 34	4	7
8			Sifat pekerjaan	17, 27, 35	8

Blue Print Turnover Intention

No	Aspek item	Favorable item	Unfavorable item	Total
1	Berpikir untuk keluar dari perusahaan	2	1	2
2	Intensi untuk mencari alternative pekerjaan lain	4	3	2
3	Intense untuk keluar atau mengundurkan diri	6	4	2
Total				6

B. Skala *Tryout* Kepuasan Kerja Karyawan dan Turnover Intention Karyawan

Skala 1 : Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Usia :
 Jabatan :
 Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami setiap pernyataan berikut ini. **Tidak ada jawaban yang salah**, semua pilihan jawaban adalah benar, oleh karena itu pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan, sikap, dan pemikiran diri sendiri. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada jawaban sebagai berikut:

SS = bila pernyataan **Sangat Setuju** dengan keadaan Anda
 S = bila pernyataan **Setuju** dengan keadaan Anda
 RR = bila pernyataan **Ragu Ragu** dengan keadaan anda
 TS = bila pernyataan **Tidak Setuju** dengan keadaan Anda
 STS = bila pernyataan **Sangat Tidak Setuju** dengan keadaan Anda

No	Pernyataan	SS	D	RR	TS	STS
1	Saya merasa dibayar cukup atas pekerjaan yang saya lakukan					
2	Ada sedikit kesempatan untuk mendapatkan promosi di pekerjaan saya					
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaan nya					
4	Saya tidak merasa puas dengan keuntungan yang saya terima					
5	Terlalu banyak prosedur dan peraturan yang membuat pekerjaan menjadi sulit					
6	Saya menyukai orang-orang di lingkungan kantor saya					

7	Atasan saya tidak adil terhadap saya					
8	keuntungan yang kami terima sama dengan yang ditawarkan oleh sebagian besar perusahaan lain.					
9	Saya tidak pernah merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan					
10	Usaha saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik terkadang tidak dihiraukan					
11	Saya biasanya melakukan hal-hal yang saya suka di tempat kerja					
12	Tujuan dari perusahaan ini tidak jelas bagi saya					
13	Saya merasa tidak dihargai atas apa yang perusahaan bayarkan kepada saya					
14	Orang-orang akan cepat mendapatkan promosi seperti halnya di perusahaan lain					
15	Atasan saya menunjukkan ketidaktertarikannya terhadap bawahannya					
16	Keuntungan yang diterima saya di perusahaan ini cukup adil					
17	Penghargaan hanya sedikit diberikan bagi mereka yang bekerja di perusahaan ini					
18	Saya merasa cukup nyaman dengan teman sekantor saya					

19	Saya terkadang merasa tidak tahu pasti apa yang terjadi di dalam perusahaan ini					
20	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
21	Saya senang dengan atasan saya					
22	Saya punya banyak pekerjaan kantor					
23	Saya tidak merasa usaha saya dihargai seperti seharusnya.					
24	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan					
25	Terlalu banyak percecokan dan peselisihan di tempat kerja					
26	Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan					
27	Saya kemungkinan akan mencari pekerjaan baru tahun depan					
28	Saya akan tetap bekerja disini sampai beberapa tahun lagi					
29	Secepatnya saya akan meninggalkan perusahaan ini					
30	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini					

C. Tabulasi Data *Tryout* Kepuasan Kerja

No	Jenis Kelamin	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	Wanita	4	4	4	4	3	5	5
2	Wanita	4	2	4	2	2	4	2
3	Wanita	3	3	3	4	3	3	4
4	Wanita	4	4	4	4	3	4	4
5	Wanita	4	3	5	4	3	4	4
6	Pria	4	3	4	2	3	4	4
7	Wanita	4	2	4	4	4	4	4
8	Wanita	4	4	3	2	2	4	4
9	Wanita	3	3	5	3	3	5	3
10	Wanita	4	3	4	4	3	5	2
11	Wanita	3	2	4	2	3	4	4
12	Wanita	4	2	4	4	4	4	4
13	Wanita	4	4	5	4	4	5	4
14	Wanita	4	3	4	4	4	5	4
15	Wanita	3	5	3	3	4	4	3
16	Wanita	3	5	3	3	4	4	3
17	Wanita	4	3	3	4	2	5	4
18	Wanita	3	4	4	5	5	5	5
19	Wanita	2	4	1	2	1	4	2
20	Pria	2	2	4	4	4	4	4
21	Pria	3	2	4	2	2	5	5
22	Wanita	4	2	3	2	4	4	4
23	Wanita	3	2	3	4	4	4	4
24	Pria	2	2	2	3	3	3	3
25	Pria	4	4	4	4	4	4	4
26	Wanita	3	3	4	3	3	4	4
27	Pria	4	3	4	4	4	4	4
28	Wanita	4	5	4	4	4	4	4
29	Wanita	4	2	5	5	4	4	5
30	Wanita	2	2	4	2	2	4	4
31	Pria	3	2	3	1	1	5	2
32	Wanita	4	4	3	2	1	5	3
33	Wanita	1	2	2	2	2	2	2
34	Wanita	2	2	4	3	4	5	5
35	Wanita	2	3	5	1	3	5	4
36	Pria	2	1	5	1	3	4	4
37	Wanita	3	4	4	4	4	4	4
38	Wanita	2	3	3	2	1	5	3
39	Wanita	3	4	4	2	4	4	4
40	Wanita	4	3	4	3	3	4	3

41	Wanita	4	3	5	4	4	5	5
42	Wanita	3	1	4	3	2	4	4
43	Wanita	2	2	4	5	2	5	3
44	Wanita	2	2	4	2	4	3	4
45	Wanita	2	3	4	2	2	4	4
46	Wanita	3	3	3	4	5	4	4
47	Wanita	2	4	4	2	2	4	4
48	Wanita	4	4	5	5	4	4	5
49	Wanita	2	3	4	2	4	4	2
50	Wanita	3	3	5	2	4	5	4
51	Wanita	4	5	4	3	3	5	5
52	Wanita	4	2	4	4	4	4	4
53	Wanita	4	4	5	4	4	5	4
54	Wanita	4	2	4	4	4	4	4
55	Wanita	2	2	5	4	4	4	4
56	Wanita	3	3	5	3	4	5	5
57	Wanita	2	2	4	4	2	4	2
58	Pria	4	2	4	2	4	4	4
59	Wanita	4	2	4	3	2	4	4
60	Pria	3	4	4	4	4	5	4
61	Wanita	4	3	4	4	4	4	4
62	Wanita	4	3	4	3	1	4	4
63	Wanita	4	5	3	3	2	4	3
64	Pria	3	4	4	4	4	4	4
65	Wanita	4	3	4	3	3	4	4
66	Wanita	4	4	4	4	4	4	4
67	Wanita	3	3	4	3	5	5	5
68	Pria	4	2	3	3	2	3	2
69	Wanita	3	4	3	4	2	5	3
70	Wanita	4	3	3	4	4	4	3
71	Pria	2	3	1	1	3	3	4
72	Wanita	2	1	1	2	1	4	2
73	Wanita	3	2	4	4	4	5	5
74	Wanita	2	3	4	5	4	4	4
75	Wanita	4	2	3	4	4	4	4
76	Pria	3	3	4	3	5	5	3
77	Pria	1	1	2	2	1	4	2
78	Pria	4	4	4	4	4	4	4
79	Pria	2	1	4	2	4	4	3
80	Pria	2	2	4	2	4	4	4
81	Pria	4	2	4	3	4	5	4
82	Wanita	4	3	4	2	3	5	4
83	Wanita	1	2	4	1	2	4	4
84	Wanita	3	4	5	3	3	5	5
85	Pria	3	3	5	3	3	5	4

86	Wanita	2	2	4	2	4	5	4
87	Wanita	4	4	4	4	4	4	4
88	Pria	4	4	5	4	4	5	4
89	Pria	4	2	4	2	2	5	1
90	Wanita	4	2	4	4	4	4	4
91	Pria	1	5	1	3	1	4	5
92	Pria	3	3	4	3	3	3	3
93	Wanita	4	5	4	5	3	5	4
94	Pria	3	3	3	3	3	4	2
95	Wanita	3	3	5	4	3	5	5
96	Pria	4	3	4	4	2	5	5
97	Pria	4	3	5	4	4	5	4
98	Wanita	2	2	4	2	4	4	4

X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17
3	4	3	4	5	4	3	2	3	1
4	2	2	4	3	2	4	3	3	3
2	4	4	3	4	4	3	3	3	1
2	4	4	1	4	4	2	4	2	3
3	4	4	4	5	4	4	5	4	2
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	2	3	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	4	2	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	2	5	3	4	3	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	3	2	3	3	2	2	3	2
4	4	3	2	3	3	2	2	3	2
1	5	1	5	1	5	3	2	4	3
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5
1	2	2	3	2	2	2	3	2	1
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	5	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	2	3	4	3	4	3	3
2	1	3	3	3	2	2	3	1	1
3	4	4	2	4	4	3	4	4	4
2	3	3	4	4	3	3	4	2	3
4	3	2	3	4	4	4	2	4	2
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4

4	5	4	4	5	5	3	4	4	4
2	4	4	2	2	2	4	4	2	2
3	4	2	5	4	2	3	2	3	2
3	4	2	5	4	4	3	3	3	2
2	4	2	2	1	2	2	2	2	1
2	5	5	5	5	3	2	5	3	3
2	3	3	1	3	2	1	3	2	2
2	3	3	1	3	4	1	3	2	2
2	4	4	3	4	4	2	4	2	3
3	3	3	4	3	3	3	2	2	2
3	3	4	4	4	3	2	5	3	2
3	4	3	1	2	3	3	3	3	3
1	5	5	2	5	4	2	5	4	4
3	4	3	4	4	4	4	1	3	2
1	2	1	5	5	2	3	5	1	1
2	3	2	2	3	4	4	4	4	2
1	3	3	3	2	2	3	4	2	1
3	4	4	2	4	4	3	5	3	4
2	4	3	4	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
2	2	2	4	4	2	2	4	2	2
4	4	3	1	5	4	4	5	2	3
3	4	5	3	5	4	1	5	3	3
3	4	3	2	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	3	4	4	2	4	4	4
2	4	2	4	4	2	4	4	2	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	2
3	3	3	4	3	4	4	3	4	2
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	2	3	4	3	3	4	5	3	2
3	4	2	2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	2	4	3	2	3	3	2
2	4	4	2	4	4	3	4	4	4
1	5	5	1	5	5	1	5	4	3
4	2	1	4	3	4	2	3	3	2
2	3	4	3	4	3	2	4	3	1
3	4	3	4	5	5	2	3	5	3

3	3	3	4	2	2	5	2	2	3
1	2	1	3	2	2	4	3	4	1
2	4	4	2	4	4	3	4	4	3
2	5	5	3	4	3	3	4	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	3	3	1	5	5	4	3	5	3
3	2	2	4	2	1	1	2	1	1
4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
2	4	2	2	5	2	2	2	2	1
3	4	4	2	4	3	3	4	3	2
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
4	5	5	4	5	4	3	4	5	4
2	4	4	4	1	1	2	4	2	1
3	4	4	3	3	3	3	5	3	3
3	3	4	3	2	3	3	5	3	2
2	2	2	4	1	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	2	3	4	2	4	2	4	4	2
4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
4	5	5	2	2	2	4	2	1	1
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	5	4	2	5	4	1	5	4	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	3	5	4	5	5	5
3	4	2	2	3	4	2	5	4	1
3	4	4	2	4	4	3	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25		
5	4	5	4	4	4	4	5		
3	3	3	4	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	4		
4	2	5	3	3	4	3	4		
5	3	5	4	3	2	4	4		
4	2	3	3	3	3	3	4		
4	2	4	4	2	4	2	4		
4	2	4	4	3	3	4	5		
5	3	3	3	3	3	3	2		
4	3	4	3	5	4	4	4		
2	3	4	4	4	4	4	4		
4	2	4	4	2	4	4	4		
5	2	5	5	2	2	2	5		

5	3	4	4	4	4	4	4
4	2	5	3	2	3	2	4
4	2	5	3	2	3	2	4
5	2	5	4	4	3	3	3
5	3	5	5	5	5	4	3
4	1	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	3	4	4	4
4	2	5	4	5	3	4	3
4	3	4	4	4	2	3	2
4	3	4	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	1	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	2	3	4
4	2	4	4	4	2	4	3
4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	4	3	3	4
4	2	4	4	4	2	4	4
5	2	5	3	3	3	2	3
5	2	5	4	3	3	2	3
2	1	4	2	5	2	2	4
5	4	4	4	4	4	5	5
5	2	4	4	5	2	4	2
5	2	4	4	4	2	4	2
4	2	5	3	3	4	3	4
5	2	4	2	4	3	3	2
4	3	4	3	2	4	3	4
4	3	4	3	4	3	3	2
5	4	4	4	4	5	4	4
3	2	4	4	3	4	2	3
5	1	5	4	1	1	4	5
4	2	4	3	4	4	2	2
4	2	3	4	5	3	2	3
4	3	4	4	2	4	3	4
4	2	3	3	3	4	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	2	2	4
3	2	5	4	4	3	4	1
5	3	4	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4
5	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	2	4	3	4
5	4	4	4	3	4	4	4

5	3	4	5	2	4	3	4
4	4	5	4	4	2	2	4
4	2	4	4	4	2	3	4
4	1	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	3	4	4	5
4	3	4	4	3	4	4	4
4	2	4	3	3	4	3	4
5	3	5	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4
5	2	5	5	2	5	3	5
2	2	2	2	4	2	2	1
5	1	4	3	3	3	4	4
4	3	5	3	4	3	4	5
3	2	3	3	3	4	3	4
2	2	2	1	2	2	5	3
5	2	5	4	3	4	2	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	2	4	4	3
5	3	5	3	5	4	4	5
4	1	2	2	4	2	1	4
4	3	4	4	2	4	4	4
4	1	5	4	4	4	3	1
4	4	4	4	4	3	3	2
5	3	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	5
4	2	2	4	4	4	2	4
5	3	4	4	4	4	3	5
4	2	3	4	3	3	3	4
5	1	4	2	4	2	2	5
4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	4	5	3	4	4	4
4	1	4	4	4	2	4	2
5	2	4	4	2	4	4	4
1	4	1	3	2	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	4	3
5	4	5	5	5	5	3	5
5	3	5	5	2	4	4	2
5	3	4	5	4	4	3	4

4	2	4	3	4	2	2	4
---	---	---	---	---	---	---	---

D. Tabulasi Data *Tryout* Kepuasan Kerja

No	Jenis Kelamin	Turn over				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	Wanita	2	4	4	5	3
2	Wanita	3	3	3	3	3
3	Wanita	3	4	2	3	3
4	Wanita	3	4	4	4	4
5	Wanita	3	3	3	3	3
6	Pria	4	4	5	4	5
7	Wanita	3	4	4	3	4
8	Wanita	3	3	3	5	3
9	Wanita	3	3	3	2	2
10	Wanita	4	4	4	5	3
11	Wanita	3	3	4	3	3
12	Wanita	3	2	2	3	4
13	Wanita	3	2	2	3	3
14	Wanita	3	2	3	3	3
15	Wanita	5	3	2	4	3
16	Wanita	5	4	4	3	4
17	Wanita	4	4	2	4	3
18	Wanita	1	2	2	2	2
19	Wanita	3	3	4	3	3
20	Pria	4	4	2	4	3
21	Pria	4	5	4	5	4
22	Wanita	4	3	3	3	3
23	Wanita	3	3	4	4	3
24	Pria	5	5	5	5	4
25	Pria	4	3	3	4	4
26	Wanita	3	4	4	4	3
27	Pria	4	3	3	4	3
28	Wanita	4	4	4	4	2
29	Wanita	2	2	3	2	2
30	Wanita	4	4	4	4	2
31	Pria	4	3	3	4	2
32	Wanita	4	3	3	4	3
33	Wanita	5	5	4	5	5
34	Wanita	2	2	3	2	3
35	Wanita	4	4	3	4	3
36	Pria	3	4	3	4	2
37	Wanita	4	3	5	5	5
38	Wanita	3	3	2	3	3
39	Wanita	4	4	3	4	3

40	Wanita	3	3	3	3	2
41	Wanita	2	2	3	2	2
42	Wanita	2	2	3	3	3
43	Wanita	5	4	4	5	2
44	Wanita	2	3	3	3	2
45	Wanita	4	4	5	5	4
46	Wanita	3	2	2	3	4
47	Wanita	5	4	5	5	2
48	Wanita	3	3	3	3	2
49	Wanita	4	4	3	4	2
50	Wanita	4	4	4	4	4
51	Wanita	3	2	2	2	2
52	Wanita	3	4	4	3	4
53	Wanita	3	3	3	3	2
54	Wanita	4	4	4	4	4
55	Wanita	4	4	4	3	4
56		4	4	4	4	4
57	Wanita	4	4	4	4	4
58	Pria	4	4	4	4	3
59	Wanita	5	5	3	4	4
60	Pria	5	4	5	5	2
61	Wanita	4	3	3	4	3
62	Wanita	3	3	2	3	1
63	Wanita	3	3	2	3	3
64	Pria	4	4	4	5	4
65	Wanita	3	2	2	4	4
66	Wanita	1	2	2	3	1
67	Wanita	2	2	4	2	4
68	Pria	4	4	5	4	5
69	Wanita	3	3	3	4	3
70	Wanita	3	3	3	3	3
71	Pria	4	4	5	5	5
72	Wanita	4	4	4	4	3
73	Wanita	3	3	4	4	3
74	Wanita	2	3	4	3	3
75	Wanita	4	4	4	4	3
76	Pria	5	4	3	5	5
77	Pria	5	5	5	5	5
78	Pria	4	4	5	4	4
79	Pria	4	5	4	5	3
80	Pria	4	4	4	5	4
81	Pria	4	4	3	5	5
82	Wanita	3	3	3	4	2
83	Wanita	2	2	2	2	2
84	Wanita	3	3	3	4	3

85	Pria	3	3	4	4	3
86	Wanita	2	2	3	2	2
87	Wanita	1	4	4	4	1
88	Pria	5	5	5	4	3
89	Pria	5	5	4	5	2
90	Wanita	3	3	3	3	3
91	Pria	3	4	5	5	4
92	Pria	5	4	4	4	4
93	Wanita	4	5	3	4	3
94	Pria	5	4	4	4	4
95	Wanita	1	2	2	2	1
96	Pria	5	5	5	5	5
97	Pria	4	5	4	5	4
98	Wanita	3	4	4	4	4

E. Hasil Analisis SPSS

(1) Statistik deskriptif

Frequency Tabel

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 thn (remaja akhir)	23	23.5	23.5	23.5
	26-35 thn (dewasa awal)	43	43.9	43.9	67.3
	36-45 thn (dewasa akhir)	27	27.6	27.6	94.9
	46-55 thn (lansia awal)	4	4.1	4.1	99.0
	56-65 thn (lansia akhir)	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	27	27.6	27.6	27.6
	Wanita	71	72.4	72.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 thn	7	7.1	7.1	7.1
	1-<5 thn	35	35.7	35.7	42.9
	5-<10 thn	22	22.4	22.4	65.3
	10-<15 thn	19	19.4	19.4	84.7
	> 15 thn	15	15.3	15.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak diketahui	1	1.0	1.0	1.0
	Administrasi	6	6.1	6.1	7.1
	Pelaksana/Analisis/ Lab	17	17.3	17.3	24.5
	Cleaning Service/security	5	5.1	5.1	29.6
	Front office/ CS	9	9.2	9.2	38.8
	Marketing	4	4.1	4.1	42.9
	Staff/ IT/ HR	22	22.4	22.4	65.3
	Supervisor	8	8.2	8.2	73.5
	Pelayanan (perawat/PU)	22	22.4	22.4	95.9
	Pimpinan dan wakil	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.1	4.1	4.1
	TS	22	22.4	22.4	26.5
	RR	27	27.6	27.6	54.1
	S	45	45.9	45.9	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	5.1	5.1	5.1
	S	32	32.7	32.7	37.8
	RR	33	33.7	33.7	71.4
	TS	21	21.4	21.4	92.9
	STS	7	7.1	7.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.1	4.1	4.1
	TS	3	3.1	3.1	7.1
	RR	17	17.3	17.3	24.5
	S	57	58.2	58.2	82.7
	SS	17	17.3	17.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	5	5.1	5.1	5.1
	S	26	26.5	26.5	31.6
	RR	23	23.5	23.5	55.1
	TS	38	38.8	38.8	93.9
	STS	6	6.1	6.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	8.2	8.2	8.2
	S	18	18.4	18.4	26.5
	RR	23	23.5	23.5	50.0
	TS	45	45.9	45.9	95.9
	STS	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.0	1.0	1.0
	RR	6	6.1	6.1	7.1
	S	56	57.1	57.1	64.3
	SS	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	1.0	1.0	1.0
	S	11	11.2	11.2	12.2
	RR	14	14.3	14.3	26.5
	TS	57	58.2	58.2	84.7
	STS	15	15.3	15.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	7.1	7.1	7.1
	TS	25	25.5	25.5	32.7
	RR	38	38.8	38.8	71.4
	S	26	26.5	26.5	98.0
	SS	2	2.0	2.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	1.0	1.0	1.0
	S	11	11.2	11.2	12.2
	RR	17	17.3	17.3	29.6
	TS	58	59.2	59.2	88.8
	STS	11	11.2	11.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	4.1	4.1	4.1
	S	16	16.3	16.3	20.4
	RR	26	26.5	26.5	46.9
	TS	43	43.9	43.9	90.8
	STS	9	9.2	9.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	7.1	7.1	7.1
	TS	24	24.5	24.5	31.6
	RR	19	19.4	19.4	51.0
	S	41	41.8	41.8	92.9
	SS	7	7.1	7.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	4.1	4.1	4.1
	S	12	12.2	12.2	16.3
	RR	21	21.4	21.4	37.8
	TS	40	40.8	40.8	78.6
	STS	21	21.4	21.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	2.0	2.0	2.0
	S	17	17.3	17.3	19.4
	RR	23	23.5	23.5	42.9
	TS	48	49.0	49.0	91.8
	STS	8	8.2	8.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	6.1	6.1	6.1
	TS	23	23.5	23.5	29.6
	RR	34	34.7	34.7	64.3
	S	34	34.7	34.7	99.0
	SS	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	1.0	1.0	1.0
	S	13	13.3	13.3	14.3
	RR	23	23.5	23.5	37.8
	TS	43	43.9	43.9	81.6
	STS	18	18.4	18.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.1	4.1	4.1
	TS	18	18.4	18.4	22.4
	RR	34	34.7	34.7	57.1
	S	38	38.8	38.8	95.9
	SS	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	15	15.3	15.3	15.3
	S	29	29.6	29.6	44.9
	RR	28	28.6	28.6	73.5
	TS	24	24.5	24.5	98.0
	STS	2	2.0	2.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	4	4.1	4.1	5.1
	RR	8	8.2	8.2	13.3
	S	50	51.0	51.0	64.3
	SS	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	9	9.2	9.2	9.2
	S	37	37.8	37.8	46.9
	RR	35	35.7	35.7	82.7
	TS	17	17.3	17.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	5	5.1	5.1	6.1
	RR	10	10.2	10.2	16.3
	S	57	58.2	58.2	74.5
	SS	25	25.5	25.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	6	6.1	6.1	7.1
	RR	23	23.5	23.5	30.6
	S	58	59.2	59.2	89.8
	SS	10	10.2	10.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	16	16.3	16.3	17.3
	RR	28	28.6	28.6	45.9
	S	44	44.9	44.9	90.8
	SS	9	9.2	9.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	2	2.0	2.0	2.0
	S	18	18.4	18.4	20.4
	RR	25	25.5	25.5	45.9
	TS	49	50.0	50.0	95.9
	STS	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.0	1.0	1.0
	TS	18	18.4	18.4	19.4
	RR	32	32.7	32.7	52.0
	S	44	44.9	44.9	96.9
	SS	3	3.1	3.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

X1.25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	3	3.1	3.1	3.1
	S	12	12.2	12.2	15.3
	RR	19	19.4	19.4	34.7
	TS	47	48.0	48.0	82.7
	STS	17	17.3	17.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Kepuasan kerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	23	23.5	23.5	23.5
	Tinggi	69	70.4	70.4	93.9
	Sangat tinggi	6	6.1	6.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	4.1	4.1	4.1
	S	10	10.2	10.2	14.3
	RR	34	34.7	34.7	49.0
	TS	35	35.7	35.7	84.7
	STS	15	15.3	15.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	16	16.3	16.3	16.3
	RR	30	30.6	30.6	46.9
	TS	41	41.8	41.8	88.8
	STS	11	11.2	11.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	16.3	16.3	16.3
	RR	33	33.7	33.7	50.0
	S	36	36.7	36.7	86.7
	SS	13	13.3	13.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	10	10.2	10.2	10.2
	RR	26	26.5	26.5	36.7
	TS	40	40.8	40.8	77.6
	STS	22	22.4	22.4	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.1	4.1	4.1
	TS	21	21.4	21.4	25.5
	RR	38	38.8	38.8	64.3
	S	26	26.5	26.5	90.8
	SS	9	9.2	9.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Turnover intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	4.1	4.1	4.1
	Sedang	28	28.6	28.6	32.7
	Tinggi	41	41.8	41.8	74.5
	Sangat tinggi	25	25.5	25.5	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Crosstabs

Kepuasan kerja karyawan * Turnover intention Crosstabulation

			Turnover intention				Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Kepuasan kerja karyawan	Sedang	Count	1	4	9	9	23
		% within Kepuasan kerja karyawan	4.3%	17.4%	39.1%	39.1%	100.0%
	Tinggi	Count	1	21	32	15	69
		% within Kepuasan kerja karyawan	1.4%	30.4%	46.4%	21.7%	100.0%
	Sangat tinggi	Count	2	3	0	1	6
		% within Kepuasan kerja karyawan	33.3%	50.0%	.0%	16.7%	100.0%
Total	Count	4	28	41	25	98	
		% within Kepuasan kerja karyawan	4.1%	28.6%	41.8%	25.5%	100.0%

Crosstabs

Usia * Turnover intention Crosstabulation

Count

		Turnover intention				Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Usia	17-25 thn (remaja akhir)	0	1	8	14	23
	26-35 thn (dewasa awal)	0	3	29	11	43
	36-45 thn (dewasa akhir)	4	19	4	0	27
	46-55 thn (lansia awal)	0	4	0	0	4
	56-65 thn (lansia akhir)	0	1	0	0	1
Total		4	28	41	25	98

Usia * Kepuasan kerja karyawan Crosstabulation

Count

		Kepuasan kerja karyawan			Total
		Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Usia	17-25 thn (remaja akhir)	7	16	0	23
	26-35 thn (dewasa awal)	11	31	1	43
	36-45 thn (dewasa akhir)	4	19	4	27
	46-55 thn (lansia awal)	1	2	1	4
	56-65 thn (lansia akhir)	0	1	0	1
Total		23	69	6	98

Jenis Kelamin * Turnover intention Crosstabulation

Count

		Turnover intention				Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Jenis Kelamin	Pria	0	0	7	20	27
	Wanita	4	28	34	5	71
Total		4	28	41	25	98

Jenis Kelamin * Kepuasan kerja karyawan Crosstabulation

Count

		Kepuasan kerja karyawan			Total
		Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Jenis Kelamin	Pria	8	18	1	27
	Wanita	15	51	5	71
Total		23	69	6	98

Masa kerja * Turnover intention Crosstabulation

Count

		Turnover intention				Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Masa kerja	<1 thn	0	0	2	5	7
	1-<5 thn	0	0	15	20	35
	5-<10 thn	0	0	22	0	22
	10-<15 thn	0	17	2	0	19
	> 15 thn	4	11	0	0	15
Total		4	28	41	25	98

Masa kerja * Kepuasan kerja karyawan Crosstabulation

Count

		Kepuasan kerja karyawan			Total
		Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Masa kerja	<1 thn	3	3	1	7
	1-<5 thn	9	26	0	35
	5-<10 thn	6	16	0	22
	10-<15 thn	2	15	2	19
	> 15 thn	3	9	3	15
Total		23	69	6	98

Jabatan * Turnover intention Crosstabulation

Count

		Turnover intention				Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Jabatan	Tidak diketahui	0	0	0	1	1
	Administrasi	0	0	0	6	6
	Pelaksana/Analisis/ Lab	0	0	2	15	17
	Cleaning Service/security	0	0	5	0	5
	Front office/ CS	0	0	8	1	9
	Marketing	0	0	4	0	4
	Staff/ IT/ HR	0	4	16	2	22
	Supervisor	0	4	4	0	8
	Pelayanan (perawat/PU)	0	20	2	0	22
	Pimpinan dan wakil	4	0	0	0	4
	Total	4	28	41	25	98

Jabatan * Kepuasan kerja karyawan Crosstabulation

Count		Kepuasan kerja karyawan			Total
		Sedang	Tinggi	Sangat tinggi	
Jabatan	Tidak diketahui	0	1	0	1
	Administrasi	1	4	1	6
	Pelaksana/Analisis/ Lab	8	9	0	17
	Cleaning Service/security	3	2	0	5
	Front office/ CS	3	6	0	9
	Marketing	1	3	0	4
	Staff/ IT/ HR	1	21	0	22
	Supervisor	1	7	0	8
	Pelayanan (perawat/PU)	4	15	3	22
	Pimpinan dan wakil	1	1	2	4
Total		23	69	6	98

(2) Hasil Uji Normalitas Data**Descriptives**

			Statistic	Std. Error
Kepuasan kerja karyawan	Mean		85.2959	1.24042
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	82.8340	
		Upper Bound	87.7578	
	5% Trimmed Mean		85.6655	
	Median		87.0000	
	Variance		150.788	
	Std. Deviation		12.27957	
	Minimum		52.00	
	Maximum		112.00	
	Range		60.00	
	Interquartile Range		18.00	
	Skewness		-.414	.244
	Kurtosis		.032	.483
Turnover intention	Mean		17.3367	.38210
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	16.5784	
		Upper Bound	18.0951	
	5% Trimmed Mean		17.3968	
	Median		17.0000	
	Variance		14.308	
	Std. Deviation		3.78261	
	Minimum		8.00	
	Maximum		25.00	
	Range		17.00	
	Interquartile Range		6.25	
	Skewness		-.246	.244
	Kurtosis		-.451	.483

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan kerja karyawan	.067	98	.200*	.982	98	.202
Turnover intention	.089	98	.055	.979	98	.126

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Keterangan: sig. >0.05= data berdistribusi normal

Lampiran Uji Linieritas Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover intention *	Between Groups	(Combined)	574.481	41	14.012	.965	.543
Kepuasan kerja karyawan	Linearity		190.622	1	190.622	13.124	.001
	Deviation from Linearity		383.859	40	9.596	.661	.915
	Within Groups		813.407	56	14.525		
	Total		1387.888	97			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover intention * Kepuasan kerja karyawan	-.371	.137	.643	.414

Lampiran Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kepuasan kerja karyawan	Turnover intention
Kepuasan kerja karyawan	Pearson Correlation	1	-.371**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
Turnover intention	Pearson Correlation	-.371**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

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

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Correlations

	X
X1.1 Pearson Correlation	.869**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.2 Pearson Correlation	.847**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.3 Pearson Correlation	.886**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.4 Pearson Correlation	.873**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.5 Pearson Correlation	.859**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.6 Pearson Correlation	.898**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.7 Pearson Correlation	.873**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.8 Pearson Correlation	.854**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.9 Pearson Correlation	.863**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.10 Pearson Correlation	.702**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.11 Pearson Correlation	.819**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.12 Pearson Correlation	.872**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.13 Pearson Correlation	.538**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

	X
X1.14 Pearson Correlation	.822**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.15 Pearson Correlation	.803**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.16 Pearson Correlation	.524**
Sig. (2-tailed)	.001
N	40
X1.17 Pearson Correlation	.610**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.18 Pearson Correlation	.873**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.19 Pearson Correlation	.515**
Sig. (2-tailed)	.001
N	40
X1.20 Pearson Correlation	.762**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.21 Pearson Correlation	.824**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.22 Pearson Correlation	.871**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.23 Pearson Correlation	.842**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.24 Pearson Correlation	.871**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40
X1.25 Pearson Correlation	.725**
Sig. (2-tailed)	.000
N	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y2	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y3	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y4	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40
Y5	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Variabel	Item	Uji Validitas		Keputusan
		Korelasi (r)	Sign.(p)	
Kepuasan kerja karyawan	X1.1	0.869	0.000	Valid
	X1.2	0.847	0.000	Valid
	X1.3	0.886	0.000	Valid
	X1.4	0.873	0.000	Valid
	X1.5	0.859	0.000	Valid
	X1.6	0.898	0.000	Valid
	X1.7	0.873	0.000	Valid
	X1.8	0.854	0.000	Valid
	X1.9	0.863	0.000	Valid
	X1.10	0.702	0.000	Valid
	X1.11	0.819	0.000	Valid
	X1.12	0.872	0.000	Valid
	X1.13	0.538	0.000	Valid
	X1.14	0.822	0.000	Valid
	X1.15	0.803	0.000	Valid
	X1.16	0.524	0.001	Valid
	X1.17	0.610	0.000	Valid
	X1.18	0.873	0.000	Valid
	X1.19	0.515	0.001	Valid
	X1.20	0.762	0.000	Valid
	X1.21	0.824	0.000	Valid
	X1.22	0.871	0.000	Valid
	X1.23	0.842	0.000	Valid
	X1.24	0.871	0.000	Valid
	X1.25	0.725	0.000	Valid

Turnover intention	Y1	0.699	0.000	Valid
	Y2	0.733	0.000	Valid
	Y3	0.687	0.000	Valid
	Y4	0.564	0.000	Valid
	Y5	0.836	0.000	Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	40.8
	Excluded ^a	58	59.2
	Total	98	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.975	.975	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.0500	.84580	40
X1.2	2.9250	.79703	40
X1.3	2.9250	.82858	40
X1.4	3.1250	.72280	40
X1.5	3.2000	.72324	40
X1.6	3.0250	.86194	40
X1.7	3.0500	.78283	40
X1.8	3.1750	.71208	40
X1.9	3.1750	.81296	40
X1.10	2.8000	.88289	40
X1.11	3.2500	.66986	40
X1.12	3.0500	.81492	40
X1.13	2.9000	.81019	40
X1.14	2.8500	.76962	40
X1.15	3.0500	.78283	40
X1.16	2.7750	.57679	40
X1.17	3.1750	.74722	40
X1.18	2.8750	.82236	40
X1.19	2.4000	.63246	40
X1.20	2.5000	.59914	40
X1.21	3.0500	.78283	40
X1.22	3.1500	.76962	40
X1.23	2.9000	.81019	40
X1.24	3.0750	.82858	40
X1.25	2.7500	.83972	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.968	2.400	3.250	.850	1.354	.044	25
Item Variances	.598	.333	.779	.447	2.343	.014	25

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.2000	234.933	15.32754	25

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	40.8
	Excluded ^a	58	59.2
	Total	98	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.739	.749	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2.7750	.73336	40
Y2	2.5500	.55238	40
Y3	2.3750	.62788	40
Y4	3.2250	.73336	40
Y5	2.4500	.90441	40

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.675	2.375	3.225	.850	1.358	.117	5
Item Variances	.519	.305	.818	.513	2.681	.038	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.3750	6.343	2.51852	5

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach <i>(based on standardized items)</i>	Keterangan
Kepuasan kerja karyawan (X)	0,975	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,749	Reliabel