HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *INTENSI TURNOVER* PADA DIVISI JASA KONTRAKTOR DAN OPERASIONAL CV. BUANA PILAR MANDIRI MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Medan Area untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Oleh:

A'AN DIAMES MUTTAKIN

14.860.0325

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal 14 Februari 2022

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Hasanuddin, Ph.D)

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Hasanuddin, Ph.D	
2. Dr. Risydah Fadilah, S.Psi,M.Psi,Psikolog	
3. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd	
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si	

Document Accepted 14/6/22

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	:	HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA DIVISI JASA KONTRAKTOR DAN OPERASIONAL CV. BUANA PILAR MANDIRI MEDAN
Nama	:	A'AN DIAMES MUTTAKIN
NPM	:	148600325
Bagian	:	Psikologi Industri dan Organisasi

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)	(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

Ka. Bagian	Dekan
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)	(Hasanuddin, Ph.D)

Tanggal Lulus

14 Februari 2022

Document Accepted 14/6/22

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian - bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Februari 2022

A'an Diames Muttakin

(148600325)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Nama	: A'an Diames Muttakin
NPM	: 148600325
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmun pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Intensi Turnover* Pada Divisi Jasa Kontraktor Dan Operasional CV. Buana Pilar Mandiri Medan

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dengan sebesar-besarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 24 Aret 2021

Yang Menyatakan

(A'an Diames Muttakin)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

MOTTO

“Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS Ar-Rad 11)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil ‘Aalamiin, Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepadaku penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang sederhana ini.

Karya sederhana ini penulis dedikasikan kepada Ibunda dan Ayahanda Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga. Kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih.

Skripsi ini kupersembahkan juga untuk orang paling istimewa dalam hidupku. Kamu adalah sosok terbaik, yang tidak bisa tetap acuh pada masalah orang-orang yang membutuhkan bantuan. Betapa beruntungnya aku bertemu denganmu di jalan hidupku.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN *INTENSI TURNOVER* PADA DIVISI JASA KONTRAKTOR DAN OPERASIONAL CV. BUANA PILAR MANDIRI MEDAN

Oleh:

A'AN DIAMES MUTTAKIN

14.860.0325

Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi

Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover*. Jenis Penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Populasi menggunakan skrining yang didapatkan dari pegawai CV. Buana Pilar Mandiri yang berpotensi *turnover* berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala kepuasan kerja dan skala intensi *turnover*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan product moment atau korelasi (r_{xy}) sebesar 0,547 dengan p = 0,000 < 0,050 artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin rendah intensi *turnover*, atau sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima. Intensi *turnover* dalam penelitian ini tergolong rendah dan kepuasan kerja yang tinggi, Intensi *turnover* (mean empirik = 38,56 < mean hipotetik = 45 dimana selisihnya SD = 8,182) dan kepuasan kerja (mean empirik = 63,69 > mean hipotetik = 62,5 dimana selisihnya SD = 14,294). Adapun koefisien determinasi dan korelasi tersebut sebesar r^2 = 0,299 artinya kepuasan kerja berkontribusi terhadap intense *turnover* sebesar 29,9%. Kepuasan kerja pada pegawai CV.Buana Pilar Mandiri Medan tergolong tinggi dan Intensi *turnover* tergolong rendah.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja dan Intensi

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION WITH TURNOVER INTENTION IN CONTRACTOR AND OPERATIONAL SERVICES DIVISION CV. BUANA PILAR MANDIRI MEDAN

Created By:

A'AN DIAMES MUTTAKIN

14,860.0325

Department of Industrial and Organizational Psychology

Faculty Of Psychology University Of Medan Area

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between job satisfaction and turnover intention. This type of research is a correlational quantitative method. The population uses screening obtained from employees of CV. Buana Pilar Mandiri that has the potential to turnover is 36 persons. The sampling technique used total sampling technique. The instruments used were the scale of job satisfaction and turnover intention scale. Data analysis in this study used a product moment or correlation (rxy) of 0.547 with p = 0.000 <0.050, which means that the higher the employee's job satisfaction, the lower the turnover intention, or vice versa. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted. Turnover intention in this study was classified as low and high job satisfaction. Turnover intention (empirical mean = 38.56 < hypothetical mean = 45 where the difference is SD = 8.182) and job satisfaction (empirical mean = 63.69> hypothetical mean = 62.5 where the difference is SD = 14.294). The coefficient of determination and correlation is r2 =0.299it means that job satisfaction contributes to intense turnover by 29.9%. Job satisfaction at CV Buana Pilar Mandiri Medan employees is high and turnover intention is low.

***Keywords** : Job Satisfaction and Turnover Intention*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang sudah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada CV. Buana Pilar Mandiri Medan".

Peneliti menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan karya tulis ini, diantaranya:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM,M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua bagian Psikologi Industri Dan Organisasi.
6. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku dosen pembimbing pertama yang telah banyak sekali memberi arahan dan masukan kepada saya dalam menyesesaikan skripsi ini dengan baik.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing ke dua yang telah banyak memberi arahan dan masukan kepada saya sebagai peneliti dalam menyesesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, dan telah memberikan ilmu yang sangat berguna kepada saya terutama ilmu dan pengetahuan di dalam bidang psikologi.
9. Terimakasih kepada staff yang bertugas di seluruh jajaran Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu saya sewaku kuliah sampai saya selesai melakukan perkuliahan di Universitas Medan Area.
10. Terimakasih kepada Bapak Irwanto Agus, selaku direktur dan seluruh staff CV.Buana Pilar Mandiri yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Terimakasih juga kepada para pegawai CV. Buana Pilar Mandiri yang telah bersedia membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
12. Saya ucapkan terimakasih kepada Ibu Ngadiah dan Bapak Misdianto sebagai orang tua dari peneliti yang telah banyak sekali memberikan jasanya serta do'a yang tulus sehingga saya sebagai peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan di Universitas Medan Area. Dan saya juga tidak lupa terimakasih kepada Ibu dan Bapak karena sudah dengan sabarnya menunggu saya meraih gelar sarjana (S.Psi) yang saya peroleh selama tujuh tahun.
13. Terimakasih kepada kakak Riri, adik Wana, nenek, abang ipar serta keponakan saya engkong, yang telah memberikan do'a dan dukungan penuh kepada saya untuk menyelesaikan perkuliahan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

14. Terimakasih juga kepada EVO 110cc yang dengan setianya menemani saya pergi ke kampus selama ini.
15. Terimakasih juga sahabat dari Psychopath yang dengan setianya dan sabarnya serta banyak sekali memberikan motivasi dan dukungan penuh kepada saya untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
16. Untuk sahabat-sahabat yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-satu, Terima kasih karena kalian telah memberikan dukungan serta do'a yang tulus sehingga saya dapat meyelesaian penelitian ini dan memperoleh gelar dengan baik.
17. Dan untuk kelas malam stambuk 14, kelas yang senantiasa memberikan dukungan dan berbagi informasi kepada peneliti, serta kelas yang menemani peneliti melewati masa-masa kuliah di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari materi pembahasan, tata bahasa, maupun tata tulis, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari segala pihak demi kesempurnaan karya tulis ini.

Medan, 24 Maret 2021
Peneliti

A'an Diames Muttakin
14.860.0325

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI iv
MOTTO v
PERSEMBAHAN vi
ABSTRAK vii
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xii

BAB I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 9
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 9
F. Manfaat Penelitian 9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 11
A. Pegawai 11
1. Pengertian Pegawai 11
B. Intensi *Turnover* 12
1. Pengertian Intensi *Turnover* 12
2. Aspek-aspek Intensi *Turnover* 13
3. Faktor-faktor Intensi *Turnover* 14
C. Kepuasan Kerja 16
1. Pengertian Kepuasan Kerja 16
2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja 17
D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* 21
E. Kerangka Konseptual 24

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

F. Hipotesis 24
BAB III. METODE PENELITIAN 25
A. Tipe Penelitian 25
B. Identifikasi Variabel Penelitian 25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 26
D. Subjek Penelitian 27
1. Populasi Sampel Penelitian 27
2. Sampel 27
3. Teknik Pengambilan Sampel 28
E. Metode Pengumpulan Data 28
F. Validitas dan Realibilitas 30
G. Metode Analisis Data 31
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 33
A. Orientasi Kancah Penelitian 33
B. Pesiapan Penelitian 33
1. Persiapan Administrasi 33
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian 34
C. Skala Kepuasan Kerja 34
a. Skala Intensi *turnover* 35
b. Uji Coba Alat Ukur (try out terpakai) 37
D. Pelaksanaan Penelitian 37
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 38
F. Uji Asumsi 40
1. Uji Asumsi 40
a. Uji Normalitas 40
b. Uji Linearitas 41
2. Hasil Perhitungan 42
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik 44
a. Mean Hipotetik 44
b. Mean Empirik 44
c. Kriteria 44
G. Pembahasan 46

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN 50
A. Simpulan 50
B. Saran..... 51
DAFTAR PUSTAKA 53
Lampiran 57

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba 35
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala Intansi *Turnover* Sebelum Uji Coba 36
Tabel 4.3 Distribusi Item Skala Kepuasan kerja Setelah Uji Coba..... 38
Tabel 4.4 Distribusi Item Skala Intansi *Turnover* Setelah Uji Coba..... 39
Tabel 4.5 Rangkuman hasil perhitungan uji Uji Normalitas sebaran 41
Tabel 4.6 Rangkuman hasil perhitungan uji Linearitas hubungan 42
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan analisis *r Product Moment* 42
Tabel 4.8 Rangkuman Perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empirik 45

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kondisi kepuasan subjek penelitian 46

Gambar 2. Kondisi intensi *turnover* Subjek Penelitian..... 46

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Alat Ukur Penelitian Kepuasan Kerja Dan Intensi *Turnover* 58

Lampiran B. Hasil Data Mentah Kepuasan Kerja Dan Intense *Turnover* 62

Lampiran C. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Alat Ukur..... 63

Lampiran D. Analisis Data Penelitian..... 67

Lampiran E. Surat Keterangan Penelitian 70

Lampiran F. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian 72

Lampiran G. Bagan Struktur Organisasi..... 73

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Proses produksi dapat berjalan baik karena dikendalikan oleh tenaga kerja, Selain tenaga kerja, penggunaan berbagai alat dan mesin yang semakin modern menyebabkan pegawai tidak akan terlepas dari resiko yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan seperti manajemen dan tenaga kerja.Tenaga kerja merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam produksi. Proses produksi dapat berjalan baik karena dikendalikan oleh tenaga kerja sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Selain tenaga kerja, perusahaan juga menggunakan peralatan berteknologi tinggi untuk menunjang proses produksi (Wibowo, 2012).

Sumber daya manusia dalam artian tenaga kerja atau orang-orang yang berada dalam suatu organisasi merupakan aset perusahaaan yang sangat penting, hal ini dikarenakan manusia merupakan sumber daya yang selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Untuk dapat bersaing dengan industri/perusahaan yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru oleh perusahaan lain, dan itu semua hanya akan diperoleh dari pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

dimiliki melalui penerapan konsep yang tepat dengan memperhatikan kesejahteraan SDM atau pegawai perusahaan tersebut.

Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dapat dilihat melalui kepuasan kerja yang dirasakan. Semakin besar suatu perusahaan, semakin banyak pegawai yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya dan permasalahan manusianya, salah satunya adalah keluarnya pegawai dari perusahaan atau yang sering disebut dengan intense *turnover*. Dalam lingkungan perusahaan,intense *turnover* merupakan hal yang sudah sering terjadi.Terjadinya intensi*turnover* merupakan hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan selalu berusaha ingin memberikan kesejahteraan yang terbaik bagi pegawainya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. Fenomena intensi *turnover* juga terjadi pada salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa kontraktor.

Menurut Waspodo, Handayani, dan Paramita (2013) terjadinya *turnover* dianggap penting untuk diperhatikan bagi perusahaan karena dapat menyebabkan biaya lebih untuk merekrut pegawai baru. Disamping menimbulkan biaya, turnover yang tinggi dapat menggangu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Mobley (1986) Adapun dampak positif pada individu yang memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya atau yang sudah meninggalkan pekerjaannya yaitu memiliki harapan-harapan yang menguntungkan untuk pekerjaannya yang baru seperti penghasilan lebih besar, perkembangan karir, memiliki tantangan dalam bekerja, suasana organisasi yang lebih mendukung pekerjaan atau hal positif lain yang akan didapat dimana hal-hal seperti ini secara psikologis sehat untuk individu yang bersangkutan. Namun dampak negatif bagi individu yaitu

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

hilangnya hubungan sosial antar individu dan dapat menimbulkan tekanan batin karena tekanan batin ini tidak semua orang yang sanggup untuk menghadapinya sehingga akibatnya negatif (Mobley, 1986). Adapun dampak negatif yang terjadi pada organisasi seperti kualitas pegawai atau pengembangan pegawai dan kemampuan untuk menggantikan pegawai yang keluar dari perusahaan, sehingga dibutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut pegawai baru (Waspodo, Handayani, dan Paramita, 2013).

Ketidakstabilan pada pegawai akan berdampak yang kurang baik bagi perusahaan yaitu tingkat intensi *turnover* meningkat, dan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai, juga dapat membuat suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan pegawai untuk memanfaatkan peluang (Sari, Hakam,dan Susilo, 2015). Namun tidak hanya dampak negatif yang terjadi pada organisasi, adapun dampak positif yang terjadi yaitu masuknya pengetahuan baru melalui para pegawai baru, bertambahnya keluwesan structural, berkurangnya konflik yang berurat-berakar, dan bertambahnya kesempatan bagi mobilitas intern (Mobley, 1986).

Menurut Putra dan Prihatsanti (2016) intensi turnover mengukur besar-kecilnya keinginan pegawai untuk melakukan turnover dari perusahaannya,sehingga semakin besar keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula intensi turnover yang terjadi di perusahaan. Hasil survei global yang dilakukan oleh Date Carnegie yang dilakukan di 17 negara termasuk Indonesia (Kompas, 2018) kepada 4400 pegawai bahwa pemicu pegawai memiliki keinginan untuk mengundurkan diri yaitu pimpinan. Pegawai menginginkan pemimpin yang mampu memotivasi pegawai serta dapat

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

berinteraksi dengan baik dan selalu mengevaluasi kesalahan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Hasil survei juga dilakukan oleh mercer talent consulting and information solution (SWA, 2015) bahwa tingkat *turnover* di seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%. Adapun hasil survei oleh *country business leader mercer* Indonesia yaitu Satya Radjasa mengatakan bahwa Indonesia akan mengalami defisit pegawai pada tahun 2020 mendatang. Menurutnya, adapun pemicu pegawai pindah bekerja paling besar adalah *remunerasi* atau pemberian gaji tambahan keada seorang egawai atau kontribusi dalamerusahan yang sifatnya rutin dimana ia bekerja, dan jenjang karir yang tidak jelas di perusahaan. Idealnya perusahaan harus mampu mengelola SDM secara maksimal agar perusahaan mampu bersaing lebih unggul dari perusahaan lainnya. Perusahaan juga dapat meningkatkan mental dan sikap kerja SDM agar terciptanya loyalitas dan semangat kerja pegawai hingga tercapainya tujuan perusahaan (Kurniawan, Purwana,Widiyastuti, 2016).

Pada kenyatannya berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai di bagian produksi bahwa dalam satu tahun ini terdapat pegawai yang melakukan *resign* dari perusahaan dan pegawai juga mengatakan bahwa bekerja di perusahaan ini tidak dapat membuatnya berkembang dan lebih maju dalam karirnya. Adapun tugas dan tanggung jawab yang pegawai lakukan yaitu memastikan secara keseluruhan proses produksi dari perakitan, *deliveri*, dan pengecatan dapat berjalan sesuai dengan alur yang sudah dibuat. Pegawai bagian produksi memiliki aktivitas yang padat misalnya di bagian painting atau pengecatan dimana pegawai memahami bagaimana keseluruhan alur proses

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

pengecatan sehingga pegawai tetap harus melakukan pekerjaan secara optimal agar menghasilkan hasil produksi sesuai dengan yang diinginkan oleh konsumen.

CV. Buana Pilar Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontraktor. Yang berlokasi di Medan Sumatera Utara, dimana CV Buana Pilar Mandiri memiliki pegawai tetap sebanyak 65 orang, dengan usia rata-rata pegawai adalah 30 sampai 50 tahun. Pegawai di CV Buana Pilar Mandiri memiliki beberapa bidang untuk masing-masing pegawainya. Pegawai disini memiliki jam kerja 10 jam kerja. Masing-masing pegawai memiliki tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan posisi jabatan yang dipegang oleh pegawai tersebut.Aset perusahaan terpenting dalam memberikan produk berkualitas adalah pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan *interview* awal peneliti dengan Bapak S yang menjabat sebagai Staf HRD (*Human Resource and Development*) pada tanggal 17 Desember 2019, data terbaru pada tahun 2019 menyebutkan pegawai yang keluar dari devisi jasa kontraktor pada bulan September berjumlah 8 orang, pada bulan Oktober 10 orang, pada bulan November 13 orang dan padabulan Desember 4 orang. Sedangkan dari divisi operasional pegawai yang keluar pada bulan September berjumlah 3 orang, bulan Oktober berjumlah 5 orang, bulan November 5 orang dan pada bulan Desember tidak ada. Terhitung dari bulan Oktober hingga bulan Desember tahun 2019 terdapat 44 orang pegawai secara keseluruhan Hal ini menunjukkan jumlah pegawai yang keluar dari perusahaan tergolong cukup tinggi. Terjadinya *turnover* pegawai dapat merugikan perusahaan. Ada beberapa faktor penyebab timbulnya intensi *turnover* pada pegawai, diantaranya usia, lama kerja, tingkat intelegensi, dan kepuasan kerja.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

Siagian (2001) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah kepuasan kerja yang kurang dirasakan pegawai di tempat bekerja.Akan tetapi apabila dilihat di lapangan, intensitas turnover pegawai pada perusahaan yang diindikasikan dimiliki oleh pegawai CV. Buana Pilar Mandiri Medan nampaknya jelas terlihat dari data dan hasil pra survey penelitian.Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu pegawai pada CV Buana Pilar Mandiri. Ungkapan responden antara lain :"*Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja seperti ini. Karena beberapa alasannya ini lah membuat saya ingin keluar dari tempat saya bekerja (Wawancara 17 Desember 2019)*

Pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu pegawai tersebut mengindikasikan bahwa adanya intensitas *turnover*yang tinggi dilihat dari aspek pemikiran ingin keluar. Masih dari sumber yang sama, produktivitas yang rendah tergambar dari aspek keinginan mencari pekerjaan lain, responden mengungkapkan bahwa :"*Saya juga ada rasa bosan dengan pekerjaan saya. Kalau ada waktu yang kosong saya lebh memilih untuk mencari pekerjaan yang lain yang tidak berat begini". (wawancara17 Desember 2019)*

Selanjutnya berkaitan dengan keinginan untuk mengundurkan diriyang diungkapkan salah seorang pegawai yang terindikasi masih lemah."*saya sudah membuat surat resign dari kemarin dan akan saya ajukan beberapa hari lagi. "*(Wawancara *17 Desember 2019*).

Dari hasil wawancara dengan 3 orang pegawaiCV. Buana Pilar Mandiri diatas dapat diidentifikasikan bahwa pegawai CV. Buana Pilar Mandiri masih terindikasi memiliki intensitas *turnover* yang tinggi. Hal ini dikarenakan pada CV.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

Buana Pilar, pegawai disini memiliki jam kerja 10jam. Dengan jam kerja yang selama itu rata-rata pegawai memiliki usia 45 tahun, dimana usia tersebut tidaklah lagi memiliki tenaga yang kuat. Hal ini juga dilihat dari hasil observasi lapangan, peneliti melihat bahwa intensi *turnover* pegawai di CV ini juga disebabkan karena tugas dan tanggung jawab yang cukup berat, dan adanya tekanan dari atasan namun tidak sesuai dengan gaji yang mereka terima.Hal inilah yang membuat intensi *turnover* pada pegawai CV. Buana Pilar Mandiri cukup tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa adapaun faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* yaitu kepuasaan kerja yaitu dimana hasil kinerja pegawai berpengaruh terhadap berhasilnya suatu perusahaan. Menurut Salleh, Nair, dan Harun (2012) bahwa secara umum kepuasan kerja dan *turnover intention* memberikan bukti bahwa pegawai yang tidak puas cenderung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi dan mereka mencari pekerjaan alternatif lainnya.

Pada penelitian yang dilakukan Mowday, Michael dan Spector (dalamn Pawesti dan Wikansari, 2016) mereka mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan terjadinya intensi *turnover*. Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa semakin tidak puas seseorang akan pekerjaannya maka akan semakin kuat keinginan pegawai untuk melakukan *turnover*. Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* juga dapat dilihat dari beberapa teori.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel serta menggunakan subjek penelitian yang banyak serta adanya kemungkinan pengolahan data yang menggunakan analisis statistik untuk memudahkan peneliti.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

Maka dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan tingkat Produktivitas Kerja, tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan ingin mengetahui : **"Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* di CV. Buana Pilar Mandiri Medan"**

B. Identifikasi Masalah

Penelitian ini menekankan masalah intensi *turnover* pegawai, dimana dari berbagai faktor penyebab tinggi rendahnya intensi *turnover* pegawai salah satunya ditentukan kepuasan kerja. Sebagaimana Bannet (Sari dan Widyastuti,2012) mengemukakan terdapat empat faktor penyebab intensi *turnover*, yakni usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi,dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.Kepuasan kerja pada pegawai memiliki arti sangat penting bagi perusahaan. Pegawai akan bertahan di perusahaan itu dan mampu bekerja secara produktif apabila pegawai tersebut merasa puas dengan apa yang didapatkannya.Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek siatuasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah pegawai CV. Buana Pilar Mandiri Medan.

C. Batasan Masalah

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu menjelaskan intensi *turnover* dan kepuasn kerja dan hubungan kepuasan kerja dan intensi *turnover* pegawai CV. Buana Pilar Mandiri Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: adakah Hubungan Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover* Pegawai CV. Buana Pilar Mandiri Medan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dan Intensi *Turnover* Pegawai CV. Buana Pilar Mandiri Medan

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang Ilmu Psikologi pada umumnya,dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengenai kepuasan kerja dan intensi *turnover*.

2. Manfaat praktis

    a. Bagi CV. Buana Pilar Mandiri Medan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai agar siap dalam dan mampu meminimalkan tingkat terjadinya *turnover* pada pegawai.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

b. Bagi Pegawai

Dengan hal ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pegawai dan dapat digunakan sebagai pedoman bagi pegawai untuk mengetahui dampak dari kepuasan kerja dan meminimalkan intensi *turnover*.

c. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, perkenalan, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Menurut Rivai (2006) pegawai pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang pegawai harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Subri (2002)pegawai merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Pegawaisebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011)

Pegawai merupakan sumberdaya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

sumberdaya lain menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)

Berdasarkan uraian di atas dapat dismpulkan bahwa pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjianyang telah disepakati diawal pekerjaan.

B. Intensi *Turnover*

1. Pengertian Intensi *Turnover*

Menurut Firdaus (2017) intensi *turnover* adalah keinginan pegawai untuk pindah bekerja, namun belum sampai pada tahap melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.*Turnover intention*adalah gambaran pikiran individu untuk berpindah untuk mencari pekerjaan ditempat lain serta keinginan meninggalkan organisasi (Sari, Hakam, dan Susilo, 2015).*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk pindah bekerja ke perusahaan yang lain (Wahyuni, Zaika, dan Anwar, 2014).*Turnover intention* merupakan kemungkinan pegawai untuk meninggalkan sebuah organisasi dimana pegawai tersebut bekerja (Chung dkk., 2017).

Menurut Wapodo, Handayani dan Paramita (2013) intensi *turnover* merupakan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Kurniawan, Purwarna, dan Widiyastuti (2016) turnover intention adalah keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi dirasakan secara sadar dan keinginan tersebut sudah direncanakan sebelumnya. Menurut Pawesti

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

dan Wikansari (2016) secara keseluruhan aktivitas *turnover* dapat mempengaruhi aktivitas kerja pegawai dan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan pengertian dari keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi dengan tujuan memiliki pekerjaan yang lebih baik dimana tindakan tersebut sudah direncanakan sebelumnya

2. Aspek-Aspek Intensi *Turnover*

Mobley (dalamGurning, 2010) menjabarkan intensi *turnover* ke dalam tiga aspek yaitu:

a. Berpikir untuk berhenti, yaitu berpikir untuk memisahkan diri dari perusahaan/organisasi
b. Niatan untuk mencari, yaitu berpikir untuk mencari pekerjaan lain di luar organisasi tempat pegawai berada saat ini
c. Niatan untuk berhenti atau tinggal, yaitu keinginan untuk memutuskan hubungan dengan perusahaan tempat pegawai bekerja saat ini.

Fishbein dan Ajzen (dalam Jannah, 2007) menguraikan aspek-aspek dalam intensi turnover meliputi:

a. Sikap pribadi Merupakan dorongan, pikiran dan keinginan untuk melakukan (atau tidak melakukan) turnover yang dipengaruhi oleh keyakinan positif dari dalam diri orang yang melakukan turnover sebagai akibat dari perilaku turnover tersebut.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

b. Norma subjektif Merupakan dorongan, pikiran dan keyakinan melakukan (atau tidak melakukan) pindah kerja yang dipengaruhi oleh norma dalam meninggalkan pekerjaan. Jadi, intensi turnover ini baru sebatas keinginan atau niatan individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi, belum pada tahap realisasi lingkungan sosial (berisi pengaruh dan tekanan dari lingkungan sosial).
c. Kontrol perilaku Melibatkan dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Aspek internal meliputi dari informasi, ketrampilan, dan kemampuan individu untuk melaksanakan perilakunya, sedangkan aspek yang eksternal meliputi halhal yang dapat menghalangi individu untuk melakukan kegiatan, seperti ketergantungan individu pada orang lain dan kesempatan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek*turnover intention* menurut memiliki tiga aspek *turnover intention* yaitu *thinking of quiting, intention to search,dan intention to quit or stay.*

3. Faktor-Faktor Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (Dalam Prawitasari, 2016)terdapat faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu:

a.Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang menjadi faktor dari *turnover intention* yaitu merupakan dari variabel psikologis yang mana variabel ini paling sering diteliti dikaitkan pada variabel turnover. Aspek dalam kepuasan kerja yang ditemukan bahwa berhubungan dengan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tersebut yang meliputi kepuasan akanupah atau gaji, promosi, kepuasan akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

rekan kerja, kepuasan akan pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan atas supervise yang diterima.

b.Komitmen organisasi dari pegawai

Hubungan kepuasan kerja dan intensi *turnover* dapat dikatakan hanya mampu mengungkapkan sebagaian kecil dari intensi *turnover* itu sendiri, maka pada faktor yang meliputi variabel lain yaitu sebagai penjelas yang benar dalam mempengaruhi intensi turnover. Salah satunya adalah komitmen organisasi yang memiliki peran sebagai konsep dalam menjelaskan suatu proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dengan kepuasan kerja. Komitmen pada dasarnya mengacu pada respon emosional (*affective*) dari individu kepada seluruh organisasi, sedangkan kepuasan kerja mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerja.

Menurut Pawesti dan Wikansari (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk melakukan *turnover*. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

a. Kepuasan kerja, pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mencintai pekerjaannya dan tidak mencari alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.
b. Komitmen organisasi yaitu suatu komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

c. Kepercayaan terhadap organisasi, dapat ditentukan melalui komitmen, semakin pegawai menaruhkan kepercayaan kepada organiasi maka akan mengurangi pegawai untuk terpengaruh meninggalkan organisasi.

d. *Job insecurity*, keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. Dalam berbagai studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan pegawai. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Berdasarkan kajian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan turnover intention, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang berkaitan, faktor tersebut adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mobley (1986) dan Pawesti dan Wikansari (2016) yaitu kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention*

C. Kepuasan Kerja

1.Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Lisan, Sipang, & Sendow (2016) kepuasan kerja yang mengacu pada sifat yang sering ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka memiliki sikap positif terhadap pekerjannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Menurut Suwardi dan Utomo (2011)bahwa kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan keadaan.

Menurut Lisan, Sipang, & Sendow (2016) kepuasan kerja yang mengacu pada sifat yang sering ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana apabila seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka memiliki sikap positif terhadap pekerjannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Menurut Suwardi dan Utomo (2011)bahwa kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan keadaan kerja merupakan suatu perilaku seseorang yang ditunjukkan melalui pekerjaan atas gaji yang diterima (Widyantara dan Ardana, 2015).Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dirasakan pegawai selama bekerja dapat berdasarkan pekerjaanya, gaji, supervisi, dan rekan kerja (Kurniawan, Purwarna, dan Widiyastuti, 2016).Kepuasan kerja merupakan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan, atau kepuasan kerja merupakan suatu perasaan memandang pekerjannya (Yuniastuti, 2011).

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional muncul dari diri individu yang disebabkan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga tingkat kepuasan indvidu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

2. Aspek - aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) menyatakan ada 5 aspek kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, merupakan sumber utama kepuasan kerja yaitu umpan balik yang dirasakan pegawai atas pekerjaan sehingga pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Adapun pekerjaan itu sendiri memiliki indikator :

a. Perasaan, yaitu keadaan emosional dimana pegawai merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi lebih sehingga hasil pekerjaannya dapat dinilai oleh perusahaan. Adapun contohnya yaitu pegawai merasa senang apabila pekerjaannya dapat membantu perusahaan dalam mencapai target di dalam organisasi.

b. Tanggung jawab, yaitu *jobdesc* yang diberikan akan membuat pegawai merasakan bahwa pekerjaan tersebut menjadi tanggung jawab. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan akan memenuhi kewajibannya dengan bekerja dengan baik. Adapun contoh dari tanggung jawab yaitu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan dan dan pegawai tidak melanggar SOP yang sudah ditentukan.

c. Pengetahuan terhadap hasil, yaitu dimana selama proses dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, pegawai dapat mengetahui sejauh mana pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya dan apabila terdapat beberapa kesalahan didalam pekerjaannya, pegawai akan belajar dari kesalahan tersebut untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Adapun contohnya yaitu seorang pegawai salah dalam menulis nominal dari pemasukan perusahaan, sehingga

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

hasilnya tidak sesuai dengan pembukuan yang ada, dengan adanya kesalahan tersebut pegawai memperbaiki kinerjanya untuk lebih berhati-hati lagi.

2. Gaji, keseluruhan gaji yang diterima dan dilihat berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Gaji merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.Gaji juga berperan dalam menyediakan kepuasan kebutuhan tingkat atas. Adapun contohnya yaitu perusahaan memberikan gaji sesuai dengan Undang- Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 94.

3. Kesempatan untuk maju (promosi), kesempatan untuk naik jabatan dalam organisasi.Promosi memiliki efek yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.Adapun contohnya yaitu perusahaan sudah menilai pegawai yang memiliki semangat kerja dan banyak berkontribusi untuk perusahaan sehingga diberi kesempatan untuk di promosikan ke posisi jabatan yang lebih tinggi. Misalnya staff naik jabatan menjadi supervisor dengan begitu pegawai merasa apa yang telah dilakukan untuk perusahaan memiliki keuntungan bagi karirnya.

4. Pimpinan, kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam bentuk perilaku. Adapun contohnya yaitu seorang atasan membentuk interaksi yang baik dengan bawahan, misalnya dengan memberikan bonus apabila pegawai dapat mencapi target yang ditentukan dan saling bertukar ide berkaitan dengan pekerjaan.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

5. Rekan Kerja, sejauh mana rekan kerja sangat berpengaruh dalam dukungan sosial. Adapun contohnya yaitu mampu menyikapi perbedaan pendapat atau argumentasi dengan saling menghargai dan lebih mementingkan kepentingan bersama agar tercapainya keputusan yang solutif terkait pekerjaan.

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010)beberapa aspek dalam mengukur kepuasaan kerja:

a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan pegawai meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai dan umur.

c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat lima aspek yang terdapat pada kepuasan kerja antara lain pertama, pekerjaan itu sendiri yaitu kesesuaian antara tanggung jawab dengan pekerjaan. Kedua, gaji yaitu

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

alatuntuk memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.Ketiga, kesempatan untuk maju (promosi) yaitu kesempatan untuk naik jabatan.Keempat, pengawasan yaitu atasan membantu mengawasi pegawai agar tetap terarah dengan pekerjaannya.Kelima, rekan kerja dimana lingkungan tempat bekerja sangat berpengaruh untuk kepuasaan terhadap pekerjaan serta mencintai pekerjaannya.

D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover*

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan yang di berikan kepada mereka dimana hal- hal tersebut dianggap penting.Mobley & Hollingsworth (2000) menjelaskan bahwa keinginan berpindah (turnover intention) adalah kecenderungan pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaan sebelumnya sesuai dengan keinginan sendiri.Menurut Jewell (Malik, 2014) intensi *turnover* terbagi menjadi dua yaitu involuntary turnover dan *voluntary turnover*.Pertama, *involuntary turnover* yaitu keluarnya pegawai dengan terpaksa.Adapun contohnya yaitu pegawai di PHK dari tempat pegawai bekerja diakibatkan oleh kinerja pegawai yang kurang baik dan dapat merugikan perusahaan.voluntary turnover yaitu dimana keluarnya pegawai dari perusahaan atas keinginannya sendiri. Adapun contohnya yaitu pegawai yang melakukan resign dikarenakan gaji yang diberikan tidak mencukupi untuk kebutuhan pribadi.

Pegawai akan bekerja secara maksimal di sebuah organisasi apabila tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sesuai dengan upah yang diterima dan lingkungan organisasi juga mendukung perilaku seorang pegawai dalam bekerja dan hasil dari pekerjaannya namun apabila diantara hal tersebut tidak

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

tercapai memungkinkan pegawai tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Pendapat ini berhubungan dengan teori kepuasan kerja oleh Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan yang di berikan kepada pegawai dimana pekerjaan yang diberikan dianggap penting.Adapun aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju (promosi), pimpinan, dan rekan kerja.

Pekerjaan itu sendiri menurut Luthans (2011) yaitu sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memberikan pegawai tentang pekerjaan yang manarik sehingga pegawai memiliki peluang untuk belajar dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai yang tertarik akan pekerjaanya dapat membuat pegawai tersebut bertanggung jawab dengan pekerjaanya sehingga mengurangi resiko adanya intensi turnover pada pegawai (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015). Gaji menurut Luthans (2011) yaitu total gaji yang diterima dan dilihat berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Gaji merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan sebagai bentuk motivasi kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Farlianto (2014)pustakadi PT. Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta yang menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji yang diterima maka semakin rendah intensi untuk keluar. Kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya apabila mereka memperoleh gaji yang sesuai sehingga kepuasan gaji dapat mempengaruhi keinginan pegawai untuk keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Kesempatan untuk maju (promosi) menurut Luthans (2011) yaitu kesempatan untuk naik jabatan dalam organisasi.Promosi memiliki efek yang

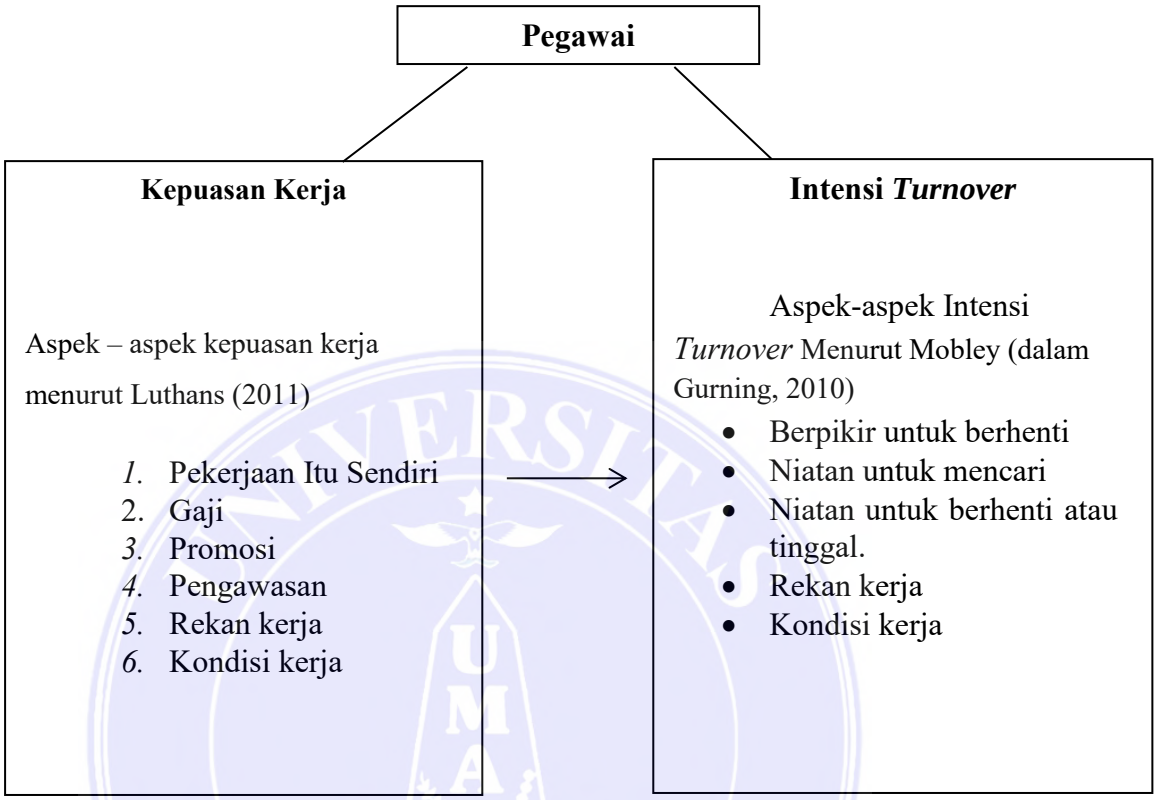
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

berbeda-beda terhadap kepuasan kerja.Maka dari itu promosi mengambil sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.Promosi dalam pekerjaan sebagai suatu imbalan untuk pegawai atas prestasi dalam pekerjaanya namun juga dilihat masa kerja pegawai agar berkurangnya niat untuk meninggalkan organisasi.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Merdiana, Hubeis, dan Panjaitan (2014)pada perawat yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kesempatan untuk maju (promosi) maka semakin rendah intensi untuk keluar.Pimpinan menurut Luthans (2011) merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam bentuk perilaku.Adapun dengan adanya pimpinan membuat pegawai lebih memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal.Rekan kerja menurut Luthans (2011) yaitu sejauh mana rekan kerja sangat berpengaruh dalam dukungan sosial. Rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan aspek dari kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kepuasan kerja dengan intensi *turnover*

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: ada hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan intensi *turnover*. Semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi intensi *turnover*, begitu pula sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah intensi *turnover*.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.Menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif – korelasi untuk menekan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2011).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasikan varibel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas : Intensi *Turnover*
2. Variabel Terikat : Kepuasan Kerja

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Intensi *Turnover*

   (*turnover intention*) adalah pegawai meninggalkan perusahaan atau organisasi dengan tujuan memiliki pekerjaan yang lebih baik dimana tindakan tersebut sudah direncanakan sebelumnya. Mengukur intensi *turnover* memakai aspek-aspek yaitu, Berpikir untuk berhenti (*Thinking of quit*), Niatan untuk mencari (*Intention to search*), Niatan untuk berhenti atau tinggal (*Intention to quit or stay*), Rekan kerja, Kondisi kerja.

2. Kepuasan Kerja

   dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional muncul dari diri individu yang disebabkan oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga tingkat kepuasan indvidu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja, yaitu,Pekerjaan Itu Sendiri,Gaji, Promosi, Pengawasan,Rekan kerja,Kondisi kerja, Pimpinan, Kesempatan untuk maju.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Sampel Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai yang bekerja di CV. Buana Pilar Mandiri Medan. Adapun populasi dalam penelitian inisetelah dilakukan skrining maka terdapat 36 orang yang berpotensi turnover

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Maka sampel dalam penelitian ini setelah melakukan skrining sebanyak 36 orang pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

3. Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (*total sampling*). Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Kasmadi, 2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, yaitu 36 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala.

1. Skala *Intensi Turnover*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang disusun berdasarkan Dimensi dalam *Intensi turnover* :

a. berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*)
b. intensi untuk mencari alternative pekerjaan (*intention to search for alternatives*)
c. intensi untuk mengundurkan diri (*intention to quit*)
d. rekan kerja
e. kondisi kerja

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

2. Skala Kepuasan Kerja

Aspek-aspek dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari *alternative* jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan penelitian ini adalah alat ukur yang baik.Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *product moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor alat ukur.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup sipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis reliabilitas skala kontrol diri dan kecerdasan moral dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut :

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum\sigma b^2}{\sum\sigma 1^2}\right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyak butir pertanyaan

$\sum\sigma$: Jumlah varian butir

$\sigma 1^2$: Varian total

G. Metode Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan mengguna kan analisis *Product Moment,* dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior pada pegawai. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut

$$rxy = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\left[\sqrt{\left[(\sum_x 2) - \left(\frac{\sum_x 2}{N}\right)\sum_y 2) - \left(\frac{(\sum_y 2}{N}\right)\right]}\right.}$$

Keterangan :

r*xy*: koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel x

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

$\sum xy$: jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.

$\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x

$\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat y

N : Jumlah Subjek

Sebelum data analisis dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal.

2. Uji linearitas

   Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian, yaitu variabel terikat (kecerdasan moral) dan variabel bebas (kontrol diri) memiliki hubungan linear.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Intensi turnover*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien kolerasi r_{xy} sebesar 0,547 dengan P = 0.000 < 0.050. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin rendah *Intensi turnover*, atau sebaliknya. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Intensi turnover*,pada pegawai dinyatakan diterima. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap*Intensi turnover* pegawai adalah sebesar 29,9 %. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 70,1% pengaruh dari faktor lain terhadap *Intensi turnover* yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
2. Secara umum, hasil penelitian terhadap pegawai memiliki *Intensi turnover* rendah dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD sebesar 8,182, nilai mean empirik *Intensi turnover* sebesar 38,56, serta mean hipotetik sebesar 45. Selanjutnya hasil SD kepuasan kerja sebesar 14,294, nilai mean empirik sebesar 63,69 dan mean hipotetik sebesar 62,5.

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

B. Saran

1. Saran kepada subjek penelitian

   Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan pada subjek penelitian untuk dapat memikirkan kembali *Intensi turnover* dalam dirinya, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan (skill) dalam pekerjaan, berperilaku saling tolong menolong sesama rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan saling menghargai sesama atasan dan pegawai (bersosialisasi), meningkatkan perilaku toleransi terhadap lingkungan kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dan meningkatkan perilaku sukarela terhadap kewajiban yang diberikan kepada subjek.

2. Saran kepada pihak perusahaan

   Disarankan kepada perusahaan agar mengupayakan peningkatan kepuasan kerja pada pegawai. Hal ini karena berpengaruh terhadap peningkatan kesediaan pegawai dalam melakukan *Intensi turnover*.Upaya dalam meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan upah pegawai, pekerjaannya, promosi jabatan, hubungan baik antara atasan dengan pegawai, dan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

   Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki berbagai kekurangan seperti, sampel yang tidak homogen, mengobservasi dan mewancarai subjek secara keseluruhan. Maka disarankan kepada peneliti

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

selanjutnya yang tertarik untuk meneliti kepuasan kerja dan *Intensi turnover* dan fakta-fakta lain yang tidak diteliti yaitu Komitmen Organisasi, Kepercayaan terhadap organisasi, *Job Insecurity,* untuk menggunakan sampel yang homogen, mengobservasi dan mewancarai secara keseluruhan dan melibatkan faktor lain dari *Intensi turnover*, sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai *Intensi turnover.*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai.*Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. RinekaCipta.

Azwar, Saifuddin. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi. (Cetakan VII)*. Yogyakarta: PustakaPelajar.

Baron A Robert, Byrne Donn. 2003. *PsikologiSosialJilid 2*. Jakarta: PT Glora Aksara Pratama.

Coopersmith, S. 1997. *The Antensendent of Self Esteem. San Fransisco: WH Freeman and Company.*Character Building, 2008.UniversitasBina Nusantara

Farlianto. 2014. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pegawai (Studi pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta)*, Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), h. 47-66.

Firdaus, A. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Pegawai Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). Jurnal of Economics and Business. 1(1), 1-9*.

Gurning, B.T.A.D. (2010). *Hubungan antara Komitmen Organisasi danIntensi Turnoverdengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai PT. Lotte Shopping Indonesia. Skripsi.* Surakarta:Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Hadi, S. 2000. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset

Jannah, A R. (2007). *Hubungan antara Perspsi terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan intensi turnover pada Pegawai*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi UMS

Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014).*Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions.International Journal of Learning & Development. 4(2), 120-140*.

Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan

Kompas.com. (2018).*Kejujuran dan pujian, "titik buta" bos yang bikin anak buah pergi.https://lifestyle.kompas.com/read/2018/10/10/204209620/kejujuran -dan-pujian-titik-buta-bos-yang-bikin-anak-buah-pergi*. Diakses pada 20 Maret 2018.

Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016).*Job insecurity,kepuasan kerja,dan turnover intention:studi pada pegawai PT"X"di Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.4(1),65-78*.

Lisan, W., Sepang, J., & Sendow, G. (2016).*Analisis pengaruh turnover pegawai, motivasi, dan pengayaan pekerjaan, terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Enseval Megatrading tbk Manado.* Jurnal Berkala

Document Accepted 14/6/22

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

Ilmiah Efesiensi. 16(03), 419-426.

Luthans, F. (2011). O*rganizational Behavior : An Evidence-Based Approach.* New York: McGraw-Hill.

Malik, A. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover pada Pegawai PT. Cipaganti heavy equipment Samarinda*.eJournal Psikologi. 2(1), 65-75.

Mardiana, I., Hubeis, A. V. S., & Panjaitan, N. K. (2014).*Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa*, 9(2), 119–130

Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Pegawai: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978).*An evaluation of precursors of hospital employee turnover.Journal of Applied Psychology*. 63(4), 408-414.

Mujiati, N.W., & Dewi, A.A.S.K. (2016).*Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Pegawai Dalam Organisasi*.Forum Manajemen. 14(2), 56-63.

N.R., Hakam, M.S., & Susilo, H. (2015).Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim Ii/Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. 27(1), 1-8.

Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994) *The Assessment of Reliability. Psychometric Theory. 3, 248-292.*

Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016).*Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai di Indonesi*a. Jurnal Ecopsy. 3(2), 49-67.

Prawitasari, A. (2016) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover IntentionPegawai Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu*. Eombis Review:Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Retrieved From Jurnal Unived

Putra, M.T.P., & Prihatsanti, U. (2016).*Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada pegawai di PT. "X". Jurnal Empati. 5(2), 303-307. Sari,*

Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,Jakarta.

Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012).*Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia.*International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering. 6(12), 3429-3436.

Saraswati, M.P., & Nurendra, A.M. (2012).*Model peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada pegawai*.Humanitas. 2, 84-94.

Sari, N. R., & Hakam, Moehammad Soe'oed dan Susilo, H. (2015).*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II / Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 20(1), 1–8.

Suwardi dan Utomo, Joko. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja,Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Analisis Manajemen. Vol 5. No. 1 Hal 75-86

Document Accepted 14/6/22

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

Wahyuni, A.S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014).*Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) pegawai pada perusahan jasa konstruksi.* Jurnal Rekayasa Sipil. 8(2),89-95.

Waspodo, A.AWS., Handayani, N.C., & Paramita, W. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai PT. Unitex di Bogor*.Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). 4(1), 97-115.

Widyantara, I.B.P., & Ardana, I.K. (2015).*Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover pegawai*.E-jurnal Manajemen Unud. 4(6),1670-1683.

Wisantyo, N.I., & Mediistryanto, A. (2015).*Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnove*r. Jurnal MIX. 5(1), 54-69.

Yuniastuti, R.M. (2011). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada CV. Organik agro system di Bandar Lampung*.Jurnal Manajemen dan Bisnis. 1(2), 199-210.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 14/6/22

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

1. SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini				
2	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban Pekerjaan				
3	Perusahan sangat objektif menilai dalam pengadaan promosi				
4	Komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan				
5	Jika saya kesulitan dalam meyelesaikan tugas saya, rekan kerja saya bersedia membantu saya				
6	Pengaturan penggunaan AC ruangan yang sesuai membuat nyaman bekerja				
7	Saya kecewa dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini				
8	Gaji yang saya terima tidak sepadan dengan beban kerja yang saya dapatkan				
9	Promosi karir hanya didapatkan oleh pihak – pihak tertentu				
10	Atasan kurang tegas dalam memberikan perintah kepada pegawai				
11	Saat saya sedang kesulitan dalam bekerja rekan kerja saya tidak ada yang peduli				
12	Penggunaan AC ruangan tidak sesuai dengan cuaca sehingga membuat tidak nyaman				
13	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja saya				
14	Saat di luar jam kerja hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
15	Saya memiliki ruangan kerja yang tidak begitu sempit				

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

16	Saya selalu menghindari pekerjaan yang memiliki resiko				
17	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individu masing-masing				
18	Ruangan kerja sangat sempit				
19	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat danketerampilan yang saya miliki				
20	Membiasakan untuk saling sapa setiap bertemu diluar kantor				
21	Susunan meja dan kursi diruangan sangat rapi				
22	Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini, sehingga saya selalu menemukan kendala saat bekerja				
23	Diluar kantor, saya dan rekan kerja bukanlah siapa-siapa				
24	Penyusunan kursi dan meja diruangan tidak strategis				
25	Saya berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan				
26	Perusahaan sangat memperhatikan kebersihan area kantor				
27	Saya merasa frustasi dengan beban kerja yang diberian oleh perusahaan				
28	Perusahaan lalai dalam hal kebersihan area kantor				

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

2. SKALA INTENSI TURNOVER

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Saya selalu menajalankan pekerjaan saya dengan baik				
3	Saya sangat nyaman bekerja disini				
4	Jika saya kesulitan dalam meyelesaikan tugas saya, rekan kerja saya bersedia membantu saya				
5	Pengaturan penggunaan AC ruangan yang sesuai membuat saya nyaman bekerja				
6	Saya belum puas dengan apa yang saya lakukan di pekerjaan saya				
7	Saya merasa lelah dengan semua pekerjan saya				
8	Saya sudah merasa bosan dengan pekerjaan saya				
9	Saat saya sedang kesulitan dalam bekerja rekan kerja saya tidak ada yang peduli				
10	Penggunaan AC ruangan tidak sesuai dengan cuaca sehingga membuat tidak nyaman				
11	Saya tidak tertarik menerima pekerjaan lain				
12	Saya selalu teliti terhadap pekerjaan saya				
13	Saya sudah cocok dengan pekerjaan saya saat ini				
14	Saat jam kerja da di luar jam kerja hubungan saya dengan rekan kerja terjalin baik				
15	Saya memiliki ruangan kerja yang tidak begitu sempit				
16	Saya berhenti karna telah menerima pekerjaan dari tempat lain				
17	Saya sudah tidak peduli dengan apa yang saya kerjakan				
18	Saya masih mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain				
19	Hubungan saya dengan rekan kerja hanya sebatas jam kerja				
20	Ruangan kerja sangat sempit				
21	saya merasa cukup dengan gaji saya				
22	Ketika melakukan kesalahan saya akan segera memperbaikinya				

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

23	Pekerjaan saya sekarang sudah sesuai dengan bakat saya				
24	Perusahaan sangat memperhatikan kebersihan area kantor				
25	Saya merasa kekurangan dengan gaji saya saat ini				
26	Ketika mendapat kesalahan saya semakin malas untuk bekerja.				
27	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
28	Perusahaan lalai dalam hal kebersihan areakantor				
29	Saya memiliki jam waktu kerja yang fleksibel				
30	Jam kerja lebih banyak daripada waktu istirahat.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

LAMPIRAN B

HASIL DATA MENTAH KEPUASAN KERJA DAN INTENSI TURNOVER

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

A. Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	28

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	71,0556	194,683	,576	,932
KK2	70,0278	210,142	-,053	,938
KK3	70,8333	201,229	,354	,934
KK4	70,8333	189,114	,733	,929
KK5	70,5556	201,283	,332	,935
KK6	70,8611	193,323	,606	,931
KK7	70,9167	190,250	,654	,931
KK8	71,4722	196,942	,397	,935
KK9	71,2222	195,035	,693	,931
KK10	71,1111	193,930	,736	,930

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

KK11	71,0000	193,714	,620	,931
KK12	70,6944	195,418	,562	,932
KK13	71,4722	189,856	,634	,931
KK14	71,1944	193,704	,623	,931
KK15	70,9722	202,999	,274	,935
KK16	71,0278	190,371	,682	,930
KK17	70,7222	190,435	,738	,930
KK18	71,3889	187,387	,817	,928
KK19	70,5278	196,942	,604	,932
KK20	71,1944	194,047	,584	,932
KK21	70,6389	194,294	,741	,930
KK22	71,0833	198,250	,552	,932
KK23	71,4722	187,799	,689	,930
KK24	71,2500	197,107	,531	,932
KK25	71,1111	198,616	,474	,933
KK26	70,9722	192,313	,746	,930
KK27	69,8611	210,466	-,084	,937
KK28	71,2778	189,806	,618	,931

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

A. Reliabilitas dan Validitas Skala intensi turnover

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	49	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	30

2. Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IT1	58,47	60,142	,485	,781
IT2	58,22	60,235	,383	,784
IT3	59,00	65,657	-,057	,799
IT4	58,47	60,142	,485	,781
IT5	59,08	65,336	-,015	,798
IT6	58,22	60,235	,383	,784
IT7	58,36	56,523	,678	,768
IT8	57,67	62,629	,193	,793
IT9	58,03	59,685	,590	,777
IT10	58,25	58,364	,456	,780
IT11	58,03	58,428	,473	,779
IT12	58,97	64,599	,060	,796
IT13	59,03	65,399	-,024	,798
IT14	57,89	58,902	,566	,776
IT15	59,00	62,743	,314	,788

Document Accepted 14/6/22
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

IT16	57,89	58,444	,540	,776
IT17	58,94	66,968	-,216	,804
IT18	57,67	62,629	,193	,793
IT19	58,28	58,149	,591	,774
IT20	57,75	57,907	,600	,774
IT21	57,56	63,340	,095	,799
IT22	58,17	66,543	-,131	,810
IT23	58,33	60,971	,312	,787
IT24	58,03	59,685	,590	,777
IT25	58,36	57,723	,478	,778
IT26	58,31	57,761	,459	,779
IT27	58,94	67,025	-,222	,804
IT28	58,56	57,054	,601	,772
IT29	58,89	68,216	-,362	,808
IT3O	58,92	66,250	-,129	,801

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

LAMPIRAN D
ANALISIS DATA PENELITIAN

1. **UJI NORMALITAS SEBARAN**
2. **UJI LINIERITAS**
3. **UJI HIPOTESIS**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

A. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KK	IT
N		36	36
Normal Parameters[a,b]	Mean	63,69	38,56
	Std. Deviation	14,294	8,182
Most Extreme Differences	Absolute	,130	,145
	Positive	,130	,145
	Negative	-,095	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,782	,870
Asymp. Sig. (2-tailed)		,574	,435

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
IT * KK	Between Groups	(Combined)	2056,389	28	73,442	1,794	,216
		Linearity	700,419	1	700,419	17,113	,004
		Deviation from Linearity	1355,970	27	50,221	1,227	,417
	Within Groups		286,500	7	40,929		
	Total		2342,889	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
IT * KK	,547	,299	,937	,878

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

C. Uji Hipotesis

Correlations

		KK	IT
KK	Pearson Correlation	1	,547**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	36	36
IT	Pearson Correlation	,547**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	36	36

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

DATA BERSIH IT

NO	1	2	4	6	7	9	10	11	14	15	16	19	20	23	24	25	26	28	
1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	1	32
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	4	1	38
3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	36
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	38
5	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	25
6	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	1	2	4	3	1	1	2	44
7	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	37
8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	36
9	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	34
10	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	36
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	37
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	37
13	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	43
14	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	34
15	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	4	1	3	4	3	2	43
16	2	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	4	3	1	46
17	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	26
18	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	4	52
19	2	1	2	1	2	2	2	3	4	1	4	3	4	3	2	2	2	3	43
20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	47
21	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	47
22	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	30
23	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	4	1	2	2	2	1	37
24	2	1	2	1	1	3	4	2	4	1	4	3	3	4	3	4	4	1	47
25	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	26
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	40
27	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	4	3	3	4	3	1	2	1	43
28	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	29
29	1	3	1	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	2	39
30	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	36
31	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	38
32	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	38
33	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	39
34	2	1	2	1	2	2	3	4	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	35
35	3	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	31
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	69

Document Accepted 14/6/22

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

LAMPIRAN E

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 🖷 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 🖷 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id ***E-Mail:*** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 568 /FPSI/01.10/XI/2020 Medan, 3 November 2020
Lampiran : -
H a l : **Pengambilan Data**

Yth. Pimpinan CV. Buana Pilar Mandiri
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: A'an Diames Muttakin
NPM	: 148600325
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **CV. Buana Pilar Mandiri, Jl. Sido Rukun No. 88 Medan Timur** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turn Over Pada CV. Buana Pilar Mandiri".***

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- *Mahasiswa Ybs*
- *Arsip*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

LAMPIRAN F

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

CV. BPM

CV. BUANA PILAR MANDIRI
CIVIL WORKS, CONSTRUCT AND BORED PILE
Office : Komplek Graha Jemadi No. A1, Jl. Jemadi, Kel. Pulo Brayan Darat II, Medan Timur, Medan - Sumatera Utara 20239
Telp. :
Fax :
Workshop : Jl. Sidorukun No.88 Medan, Telp : 061-6613578

Medan, Senin 16,Nov 2020

Kepada Yth.

Bapak Dekan Fakultas Psikologi

Di Jln Kolam Gd. PBSI SUMUT No. 1

Medan Estate – Medan

Hal : Surat Keterangan Melakukan Penelitian

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama berikut ini :

Nama : A'AN DIAMES MUTTAKIN

Npm : 148600325

Telah melakukan penelitian di kantor CV. BUANA PILAR MANDIRI, Jln. Sido Rukun No.88 Medan Timur. Dengan tujuan pengambilan data untuk memenuhi tugas akhir mahasiswa (Skripsi). Dengan judul : *"Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turn Over Pada CV. Buana Pilar Mandiri"*. Selama melakukan penelitian , yang bersangkutan dapat menjaga ketertiban dan kebersihan lingkungan kerja kantor, semoga hasil penelitian tersebut bermanfaat .

Dengan surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

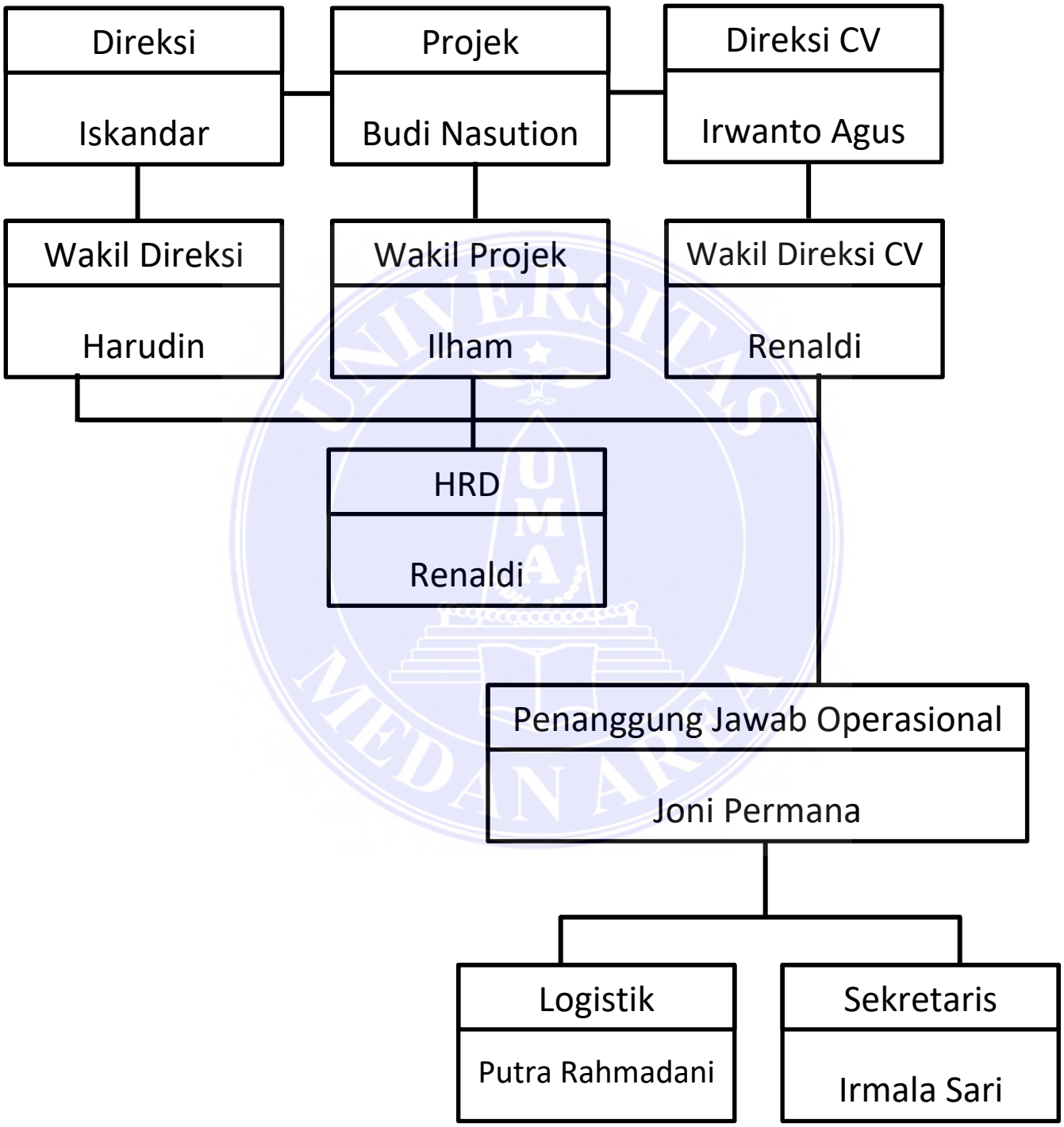
CV.BUANA PILAR MANDIRI

IRWANTO AGUS
Direktur

e-mail : bpm_medan@yahoo.com

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI



UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/6/22
Access From (repository.uma.ac.id)14/6/22