

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK  
PINDAH ( *TURNOVER INTENTION* ) PADA KARYAWAN MATAHARI  
DEPARTMENT STORE AYANI PONTIANAK**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

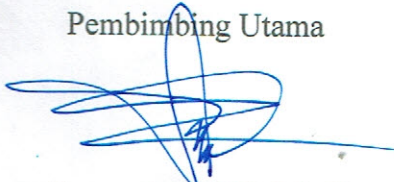
**KHAIRUN NISA NASUTION**  
NIM. 151310353

**Program Studi Manajemen**

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 29 Desember 2020**

**Majelis Penguji :**

Pembimbing Utama



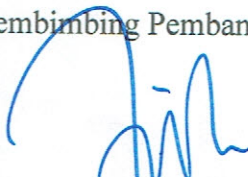
**Samsuddin, SE, M. Si**  
NIDN. 1113117701

Penguji Utama



**Devi Yasmin, SE, MM**  
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu



**Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B.**  
NIDN. 1104079002

Penguji Pembantu




**Sumiyati, SE, MM**  
NIDN. 1125117801

Pontianak, 29 Desember 2020

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN**



**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
NIDN. 1113117702

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KEINGINAN UNTUK PINDAH (*TURNOVER INTENTION*) PADA  
KARYAWAN MATAHARI DEPARTMENT STORE AYANI MEGA  
MALL PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**KHAIRUN NISA NASUTION  
NIM 151310353**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2021**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, serta rahmat shalawat dan salam untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, ST, M.Eng selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B, M.A.B, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Seluruh dosen dan seluruh Staf Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Kedua orang tua tercinta, yang telah membesarkan penulis sampai sekarang, yang telah memberikan dukungan baik materil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Sahabat-sahabat tercinta Risma Utami, Nurul Fazriya, Zainab, Feny Harcia Rohani, Meldayanti, yang telah berbaik hati, membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Store Manager beserta karyawan Matahari Department Store Ayani Pontianak yang telah memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan dan rekan-rekan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2015 yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari skripsi ini masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran dan kritik membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Pontianak, Oktober 2020  
Penulis

Khairun Nisa Nasution  
NIM 151310353

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak yang berjumlah 34 orang, dengan metode sampel adalah *sampling* jenuh. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu  $Y = 3,658 - 0,149X$ . Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,109 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* sangat lemah. Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,012 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 1,20%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung  $0,386 < F$  tabel 4,15, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat *turnover intention* yang dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja pada Karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on the turnover intention of Matahari Department Store employees Ayani Mega Mall Pontianak. The population in this study were permanent employees of Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak, amounting to 34 people, with the sample method being saturated sampling. The data analysis techniques in this study are simple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and model feasibility test.

The results of simple linear regression analysis show the regression equation, namely  $Y = 3.658 - 0.149X$ . The correlation coefficient shows an R value of 0.109 which indicates that the relationship between job satisfaction and turnover intention is very weak. The coefficient of determination shows an R<sup>2</sup> value of 0.012 which means that the contribution given by the job satisfaction variable (X) to turnover intention (Y) is 1.20%, while the remaining 98.8% is influenced by other variables not examined in the study. The results of the model feasibility test show the calculated F value of  $0.386 < F$  table 4.15, it can be concluded that the simple linear regression model cannot be used to predict the level of turnover intention which is influenced by the Job Satisfaction variable in Matahari Department Store Employees Ayani Mega Mall Pontianak.

**Keywords:** Job Satisfaction, *Turnover Intention*.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	8
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Kerangka Penelitian .....	10
G. Metode Penelitian.....	12
1. Jenis Penelitian.....	12
2. Teknik Pengumpulan Data .....	12
3. Populasi dan Sampel .....	14
4. Variabel Penelitian .....	14
5. Skala Pengukuran.....	15
6. Teknik Analisis Data.....	16

### BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
B. Fungsi Manajemen .....	20
C. Pengertian Kepuasan Kerja .....	22
D. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	23

### BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Profil Perusahaan .....	24
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	25
C. Struktur Organisasi .....	25
D. Aspek Pemasaran .....	30
E. Upah / Gaji .....	34
F. Hari dan Jam Kerja.....	34

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden .....	35
----------------------------------	----



B. Analisis Data .....	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	51

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Matahari Department Store .....	2
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan .....	4
Tabel 1.3 <i>Labor Turnover</i> Karyawan .....	5
Tabel 1.4 Jumlah Pelanggaran Karyawan .....	6
Tabel 1.5 Nilai Rata- Rata Prestasi Kerja Karyawan .....	7
Tabel 1.6 Skala Pernyataan Responden .....	15
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi .....	18
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	35
Tabel 4.2 Usia Responden .....	36
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir .....	36
Tabel 4.4 Jabatan Responden .....	37
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden .....	37
Tabel 4.6 Penghasilan Rata- Rata Per Bulan .....	38
Tabel 4.7 Status Perkawinan .....	39
Tabel 4.8 Jumlah Tanggungan Responden .....	39
Tabel 4.9 Variabel Kepuasan Kerja .....	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	42
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> .....	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	44
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	44
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	45
Tabel 4.17 Hasil Uji Kelayakan Model.....	46

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	26

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	53
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	57
Lampiran 3 Variabel X Kepuasan Kerja.....	59
Lampiran 4 Variabel Y <i>Turnover Intention</i> .....	61
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel X .....	62
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas X .....	70
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	71
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Y .....	75
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y .....	76
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas, Regresi, Korelasi dan Uji F.....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di sebuah perusahaan. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberhasilan dan kesuksesan dan berperan sangat penting dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Oleh sebab itu maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Sebuah perusahaan harus punya kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten, terutama karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Agar tujuan perusahaan tercapai maka karyawan harus diperhatikan dengan baik, agar apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan setimpal dengan apa yang didapatkan terutama dalam kenyamanan bekerja sehingga karyawan tidak berniat untuk keluar dari perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan itu sendiri.

PT Matahari Department Store Tbk adalah salah satu *department store* di Indonesia sebagai ritel untuk produk busana *fashion* dan produk kecantikan, yang telah berdiri sejak tahun 1958. Pendirinya adalah Hari Dermawan. Diawali dengan berdirinya satu gerai busana anak di Pasar Baru, Jakarta, pada 24 Oktober 1958. Pada Tahun 1972 membuka *department store modern* pertama di Indonesia. Dengan penambahan 163 gerai pada Tahun

2020, kini gerai Matahari telah hadir di lebih dari 75 kota di Indonesia. Dengan jaringan lebih dari 1.200 pemasok lokal dan pemasok internasional, PT Matahari Department Store Tbk senantiasa menyediakan produk terbaru serta gerai yang modern dan lengkap bagi kalangan menengah Indonesia.

PT Matahari Department Store Tbk yang berada di Kota Pontianak memiliki dua gerai yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani dan di Jl Jenderal Urip. *Department Store* yang berlokasi di Jl. Jenderal Ahmad Yani berada di dalam Komplek A Yani Mega Mall. Matahari A Yani Mega Mall resmi dibuka pada tahun 2005. Jumlah karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall, Pontianak menurut jabatan pada Tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak**  
**Jumlah Karyawan Menurut Jabatan**  
**Tahun 2020**

No	Bagian	Jumlah	
		Tetap	Kontrak
1	<i>Store Manager</i>	1	-
2	<i>Asisten Manager</i>	2	-
3	<i>Supervisor HR &amp; GA</i>	1	3
4	Admin Staff HR	1	-
5	<i>Supervisor Expedition</i>	1	-
6	<i>Expedition</i>	1	-
7	<i>Technician</i>	1	-
8	<i>Supervisor Area</i>	2	4
9	<i>Coordinator Area</i>	2	3
10	<i>Supervisor Kasir</i>	1	3
11	<i>Coordinator Kasir</i>	1	4
12	Kasir	7	10
13	Monitor & MCC	1	3
14	<i>Alteration</i>	1	2
15	<i>Visual Merchandising</i>	1	-
16	EDP ( Admin Data )	1	2
17	<i>Sales Associate</i>	9	20

Tabel 1.1  
(Lanjutan)

	Jumlah	34	54
--	--------	----	----

Sumber : Matahari Departement Store Ayani Mega Mall Pontianak, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan Matahari Department Store Ayani Pontianak Tahun 2020 sebanyak 88 orang, yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 38,64% dan karyawan kontrak sebanyak 61,36%. Karyawan kontrak di Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak adalah karyawan kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), di mana waktu kontrak tersebut yaitu selama 6 bulan. Jika masa kontrak sudah hampir mencapai 6 bulan maka kontrak kerja dapat diperpanjang oleh pihak perusahaan dengan mempertimbangkan kinerja karyawan tersebut, akan tetapi karyawan juga bisa memilih untuk tidak memperpanjang kontrak.

Dalam seminggu, karyawan bekerja selama 6 hari dan 1 hari libur. Pada hari besar dan tanggal merah karyawan ada yang bekerja dan diberikan bonus. Karyawan bekerja dengan sistem *shift*, yang terbagi menjadi 2 *shift* yaitu pagi dan siang yang ditukar setiap seminggu sekali. *Shift* pagi Pukul 09:30-16:30 WIB dan *shift* siang Pukul 14:30-22:00 WIB. Sedangkan untuk cuti, diberikan 12 hari dalam satu tahun. Cuti yang diberikan hanya bisa diambil sekali dalam sebulan.

Menurut Hasibuan (2018:51) : “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, alpa, atau cuti. Absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”.

Berikut adalah rumus untuk menghitung tingkat absensi :

$$\text{Absen} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2018:51)

Tingkat absensi karyawan di Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.2:

**Tabel 1.2**  
**Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Hari kerja	Jumlah Karyawan	HK x JK	Absen			Jumlah Absen	Tingkat Absensi
				Sakit	Izin	Alpha		
2017	312	32	9.984	33	24	20	77	0,77%
2018	318	33	10.494	49	20	16	85	0,81%
2019	312	34	10.608	26	18	12	56	0,53%

Sumber : Matahari Departement Store Ayani Mega Mall Pontianak, 2019

Pada Tabel 1.2 di atas bisa dilihat tingkat absensi karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 5,19% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 34,57%. Menurut Bangun (2012:238) : “Karyawan yang menilai pekerjaannya dapat memberikan kepuasan akan menurunkan tingkat absensi dan perputaran kerja”.

Menurut Sondang (2000) dalam Sudaryo, dkk (2018:88) kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dan kemangkiran.

Kemangkiran pegawai yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Dalam praktik korelasi itu, berarti bahwa seorang pegawai yang puas akan hadir ditempat tugas kecuali ada alasan yang benar-benar kuat sehingga ia mangkir. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara



yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran pegawai adalah meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Kepuasan kerja dan keinginan pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

Menurut Hasibuan (2018:52) : “Perputaran karyawan (*labour turnover*) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan”.

Besarnya *turnover* dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$Turnover = \frac{\sum(\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{\frac{1}{2} \sum(\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \infty 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2018: 52)

*Labor turnover* karyawan pada Matahari Department Store Ayani

Mega Mall Pontianak dapat dilihat di Tabel 1.3:

**Tabel 1.3**  
**Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak**  
***Labor Turnover* Karyawan**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Karyawan awal tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Karyawan akhir tahun	LTO
2017	30	2	4	32	6,45%
2018	32	1	2	33	3,08%
2019	33	0	1	34	2,98%

Sumber : Matahari Departement Store Ayani Mega Mall Pontianak, 2019

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa perputaran karyawan (*labor turnover*)

Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak Tahun 2018

mengalami penurunan sebesar 52,25% dan pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 3,25%.

Menurut Mangkunegara (2015-117) : “Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absen, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan”. Di bawah ini adalah Tabel 1.4 yang menunjukkan jenis dan jumlah pelanggaran pada Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak :

**Tabel 1.4**  
**Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak**  
**Jumlah Pelanggaran Menurut Jenisnya**  
**Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Jenis Pelanggaran	Jumlah (Orang)
1	2017	Mencuri Barang	1
2	2018	Memanipulasi Kartu	1
3	2019	-	0

Sumber : Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak, 2019

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa pada Tahun 2017 terjadi pelanggaran yaitu mencuri barang yang dilakukan oleh 1 orang karyawan dan pada Tahun 2018 pelanggaran kembali dilakukan oleh 1 orang karyawan dengan jenis pelanggaran memanipulasi kartu. Kedua pelanggaran tersebut mendapatkan sanksi yaitu dikeluarkan dari tempat mereka bekerja.

Menurut Incer (1989) dalam Andriani, dkk (2021 103) : “Jika seorang karyawan merasakan ketidakpuasan maka akan memiliki tiga langkah yang mungkin, yaitu : (1) Dia akan terus mematuhi peraturan dan norma perusahaan; (2) Dia meninggalkan perusahaan; (3) Dia membatasi kinerjanya”.

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat nilai indeks prestasi kerja karyawan Matahari Department Store Ayani Pontianak :

**Tabel 1.5**  
**Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak**  
**Nilai Indeks Prestasi Kerja**  
**Tahun 2017-2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Indeks Prestasi Kerja	Kategori
2017	32	73,65	Memuaskan
2018	33	75,87	Memuaskan
2019	32	73,65	Memuaskan

Sumber : Matahari Departement Store Ayani Mega Mall Pontianak, 2019

Tabel 1.5 menunjukkan nilai indeks prestasi kerja karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada Tahun 2018 nilai indeks prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 3,01%, dan Tahun 2019 nilai indeks prestasi kerja meningkat sebesar 3,14%. Peningkatan tersebut masih dalam kategori memuaskan.

Penilaian indeks prestasi kerja pegawai menggunakan pedoman penilaian berdasarkan aturan perusahaan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak sebagai berikut:

- 91 – 100 : Istimewa
- 76 – 90 : Sangat Baik
- 60 – 75 : Memuaskan
- 50 – 59 : Rata-rata
- < 49 : Tidak Memuaskan

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan admin *staff* HR di Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak, ada beberapa karyawan yang terlambat setiap harinya. Keterlambatan tersebut

tidak terlalu dipermasalahkan dan hanya diberi sanksi seperti menyapu dan mengepel lantai. Beberapa karyawan juga mengeluhkan tentang rekan sekerja karena ada beberapa karyawan yang tidak berhubungan baik dengan rekan sekerjanya. Permasalahan tersebut membuat beberapa karyawan berkeinginan untuk pindah.

Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2017:415) mendeskripsikan: “Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”.

Kuria *et al* (2012) dalam Kartono (2017:47) menjelaskan bahwa:

Penyebab *turnover intention* bisa berasal dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat menjadi penyebab *intensi turnover* adalah ketidakpuasan kerja, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, jam kerja yang panjang dengan pembayaran minimum dan program pelatihan karyawan yang buruk. Sementara faktor eksternal yang mendorong kemunculan tujuan *turnover* karyawan adalah ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, peningkatan pembayaran di industri lain, kekuatan ekonomi lokal dan regional dan tingkat pengangguran yang rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*) di Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak”.

## **B. Permasalahan**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak ?”.

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, maka penulis membatasi pada :

1. Kepuasan kerja dengan dimensi :
  - a. Gaji
  - b. Pekerjaan
  - c. Kesempatan promosi
  - d. Penyelia
  - e. Rekan sekerja
2. *Turnover intention* dengan dimensi :
  - a. *Intention to quit*
  - b. *Job search*
  - c. *Thinking of quit*

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi penulis untuk mendapatkan identifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktek lapangan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover* karyawan.

## 3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah pembendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

## F. Kerangka Pemikiran

Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison, dkk (2016:213) menyebutkan bahwa: “*Job satisfaction refers to a person’s general attitude toward his or her job* (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya)”.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) dimensi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan, keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja, keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Thakre (2015) dalam Kartono (2017:45) : “*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini serta perilaku mencari pekerjaan baru”.

Menurut Lum *et al* (1998) dalam Kartono (2017:44) indikator *turnover* yaitu :

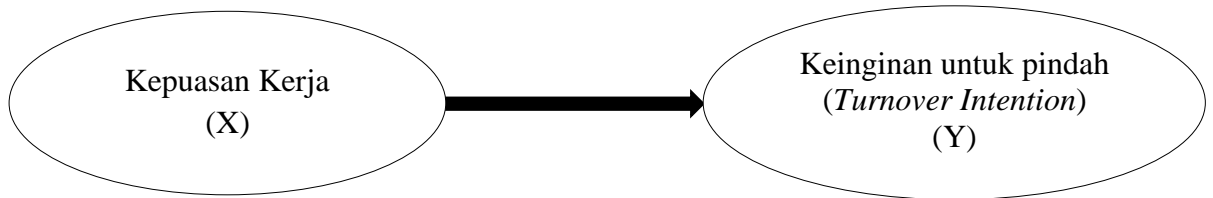
1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang variabel kepuasan dan keinginan untuk pindah (*turnover intention*) dapat dilihat sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Prasetio (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Delonix Karawang.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Parwita, dkk (2019) yang berjudul Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari teori dan penelitian terdahulu di atas, dapat dilihat kerangka pemikiran pada penelitian ini pada Gambar 1.1:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Siregar (2013:15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

### **2. Teknik Pengumpulan data**

#### **a. Data Primer**

Menurut Siregar (2013:16) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara sebagai berikut :

##### **1) Wawancara**

Menurut Siregar (2013:18) : “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan



responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan admin staff HR di Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak.

## 2) Kuesioner

Menurut Siregar (2013:21) : “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak.

## b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2013:16) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen berupa data karyawan seperti, jumlah karyawan menurut jabatan, data absensi karyawan, data *labour turnover* karyawan, data pelanggaran karyawan, dan data indeks prestasi kerja karyawan yang ada di Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang berkerja di Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak yang pada Tahun 2020 berjumlah 34 karyawan.

#### **b. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2015:85) : “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian berjumlah 34 karyawan.

### **4. Variabel Penelitian**

Menurut Siregar (2013:10) : “Variabel penelitian adalah konstruk yang sifat sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Siregar (2013:10) : “Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/memengaruhi variabel lain (*variable dependent*)”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Siregar (2013:10) : “Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Variabel terikat pada penelitian ini adalah keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

## 5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner pada penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Siregar (2013:25) : “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Alternatif jawaban yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Alternatif Jawaban dan Skor Pernyataan Responden**

Nomer	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2013:46) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) : “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2013:48) : “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, jika koefisien korelasi *product moment*  $> r$ -tabel ( $\alpha ; n-2$ )  $n =$  jumlah sampel”.

#### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2013:57) : “Kriteria suatu instrumen penelitian

dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ".

b. Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016:57) : "Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal". Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov-Smirnov. Menurut Basuki dan Prawoto (2016:60) : "Jika nilai sig lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal, dan jika sig lebih kecil dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar tidak normal".

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2013:284) : "Analisis regresi linier sederhana adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap satu variabel tak bebas (Y) adalah menggunakan regresi linier". Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y = Variabel keinginan untuk pindah (*turnover intention*)

X = Variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2013:251) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatukan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq r \leq 1)$ . *Korelasi pearson product moment* untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio. Adapun tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dari variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.7**  
**Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 - 0,399	Lemah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2013:251)

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:252) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap variabel keinginan untuk pindah (*turnover intention*).

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143) : “Uji F atau *Goodnes of fit test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Hipotesis :

$H_0$  = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi keinginan untuk pindah (turnover intention) yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

$H_a$  = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi keinginan untuk pindah (turnover intention) yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel} (a, k-1, n-k)$ , maka  $H_0$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel} (a, k-1, n-k)$ , maka  $H_0$  diterima.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan berikut ini :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan berusia 20 sampai dengan 25 tahun, dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat dengan jabatan sebagai *sales associate*, dengan masa kerja 1 – 5 tahun, mempunyai penghasilan per bulan Rp.2.000.000,00 – Rp.2.999.999,00, berstatus kawin, dengan jumlah tanggungan 0 - 2 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :  $Y = 3,658 - 0,149X$ .

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 3,658, artinya jika Kepuasan Kerja bernilai 0 (nol) maka *Turnover Intention* sebesar 3,658 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,149, artinya jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan maka *Turnover Intention* akan menurun sebesar 0,149 satuan.
- c. Koefisien bernilai negatif, menunjukkan terjadi hubungan negatif antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*. Artinya semakin besar Kepuasan Kerja maka semakin rendah *Turnover Intention*.



3. Analisis koefisien korelasi dalam penelitian didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,109, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sangat lemah karena nilai korelasinya berada pada rentang nilai 0,00 – 0,199.
4. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,012 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 1,20%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model menyatakan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,386 dengan taraf signifikansi sebesar 0,539 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,15 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $0,386 < 4,15$ , sedangkan tingkat signifikansi dengan nilai sebesar  $0,539 > 0,05$ . Hasil uji kelayakan regresi (uji F) menyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat *Turnover Intention* yang dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja pada Karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak.

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu:

1. Penyelia harus meningkatkan perhatian dan komunikasi kepada karyawan Matahari *Department Store* Ayani Megaa Mall Pontianak agar atasan dan karyawan memiliki hubungan yang akrab hingga tak segan untuk berdiskusi perihal pekerjaan yang sedang dijalani, supaya karyawan memiliki pengetahuan memadai tentang konsep pekerjaan yang harus terselesaikan guna mencapai pekerjaan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal. Jika atasan tidak menjalin hubungan yang baik kepada karyawan berakibat negatif bagi perusahaan yaitu salah satunya karyawan melepaskan tanggung jawab dari pekerjaannya contohnya karyawan melakukan pengunduran diri.
2. Agar karyawan tidak memutuskan untuk meninggalkan perusahaan Matahari *Department Store* Ayani Mega Mall Pontianak, maka perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memenuhi standar kebutuhan karyawan sehingga membuat karyawan bertahan lama dan merasa nyaman di perusahaan tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Rian, Disman, Eeng Ahman, Budi Santoso. 2021. *Conditional Process pada Manajemen SDM*. Penerbit Gracias Logis Kreatif., Ponorogo.
- Ardan, M dan Achmad Jaelani. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada, Jawa Tengah.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews)*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ebert, Ronald J., dan Ricky W Griffin. 2015. *Pengantar Bisnis*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia 2015. *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya Bandung.
- Parwita, Gde Bayu Surya, Ni Nyoman Suryani, dan Ni Komang Ayu Adriani. 2019 Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap *Turnover Intention* . **Manajemen**. Vol 17 (2), 87-96.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV Alfabeta, Bandung.
- Putri, Suci Trisno dan Arif Partono Prasetio. 2017 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Hotel Delonix Karawang). **Study & Management Research**. Vol XIV (3), 39-47.

- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan ke-12. Rajawali Pres, Depok.

## KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Matahari Department Store Ayani Mega Mall Pontianak”**.

Diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menjawab pernyataan dengan benar sesuai petunjuk yang telah disediakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan bantuan pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

### I. Identitas Peneliti

- |                     |                                      |
|---------------------|--------------------------------------|
| 1. Nama             | : Khairun Nisa Nasution              |
| 2. NIM              | : 151310353                          |
| 3. Program Studi    | : Manajemen                          |
| 4. Fakultas         | : Ekonomi dan Bisnis                 |
| 5. Perguruan Tinggi | : Universitas Muhammadiyah Pontianak |

### II. Identitas Responden

- |                          |         |
|--------------------------|---------|
| 1. Nama                  | : ..... |
| 2. Jenis kelamin         | : ..... |
| 3. Usia                  | : ..... |
| 4. Pendidikan Terakhir   | : ..... |
| 5. Jabatan               | : ..... |
| 6. Masa Kerja            | : ..... |
| 7. Penghasilan per Bulan | : ..... |
| 8. Status Perkawinan     | : ..... |
| 9. Jumlah Tanggungan     | : ..... |

### III. Petunjuk

1. Berikan tanda centang ( $\checkmark$ ) pada jawaban yang anda pilih.

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Mohon diisi sesuai dengan yang dialami karena hal ini sangat membantu peneliti dalam memperoleh data yang akurat.

### IV. Daftar Pernyataan

#### 1. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	<b>Gaji</b>					
1	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2	Selain gaji saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
3	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban.					
4	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.					
5	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					
	<b>Pekerjaan</b>					
6	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik.					
7	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan.					
8	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
9	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					

10	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
	<b>Kesempatan Promosi</b>					
11	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).					
12	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
13	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.					
14	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.					
15	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju.					
	<b>Penyelia</b>					
16	Penyelia menunjukkan perhatian kepada saya.					
17	Penyelia selalu memberikan nasihat kepada saya.					
18	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
19	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.					
	<b>Rekan Sekerja</b>					
20	Rekan kerja saya cukup cerdas dalam bekerja.					
21	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja.					
22	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani.					
23	Rekan sekerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					



2. *Turnover Intention (Y)*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	<i>Intention to quit</i>					
1	Saya memiliki niat untuk berhenti dari perusahaan ini karena gaji yang saya terima sedikit.					
2	Saya berniat berhenti dari perusahaan karena pekerjaan terlalu berat.					
3	Saya berniat untuk meninggalkan perusahaan karna atasan saya tidak memperlakukan saya dengan adil.					
	<i>Job search</i>					
4	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.					
5	Saya sering berpikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.					
6	Saya melakukan pekerjaan lain diluar pekerjaan saya sekarang.					
7	Saya akan segera mencari pekerjaan baru					
	<i>Thinking of quit</i>					
8	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.					
9	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya.					
10	Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.					
11.	Saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini.					

## Lampiran 2

## Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan	Masa Kerja	Penghasilan rata rata perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Abdul Hadi Fattah	L	42 Tahun	S1	Store Manager	7 Tahun	Rp 5.200.000	Menikah	3
2	Fanni Anindyati	P	34 Tahun	S1	Assistan Stroe Manager	4 Tahun	Rp 4.500.000	Menikah	2
3	Suherman Rasadi	P	38 Tahun	S1	Assistan Stroe Manager	5 Tahun	Rp 4.500.000	Menikah	3
4	Jumilawati	P	26 Tahun	SMA	Supervisor HR &GA	4 tahun	Rp 2.515.000	Menikah	2
5	Dewi Mariani	P	26 Tahun	S1	Admin Staff HR	4 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
6	Abdul hakim	L	33 tahun	SMA	Supervisor Expedition	7 Tahun	Rp 2.800.000	Menikah	3
7	Hendra Jumaidi	L	37 Tahun	SMA	Expedition	10 Tahun	Rp 2.800.000	Menikah	4
8	Ade Apriandi	L	31 Tahun	SMK	Technicion	8 Tahun	Rp 2.515.000	Menikah	2
9	Anwar Saddad	L	40 Tahun	SMA	Supervisor Area	14 Tahun	Rp 4.000.000	Menikah	6
10	Henny Darmayanti	P	35 Tahun	S1	Supervisor Area	10 tahun	Rp 4.000.000	Menikah	3
11	Sy. Muhammad	L	40 Tahun	SMA	Coordinator Area	12 Tahun	Rp3,500,000	Menikah	4
12	Eva Susanti	P	23 Tahun	SMA	Coordinator Area	10 Tahun	Rp3,500,000	Belum Menikah	0
13	Agustini	P	25 Tahun	SMA	Supurvisor Kasir	7 Tahun	Rp 3.000.000	Belum Menikah	0
14	Nursiah	P	28 Tahun	S1	Coordinator Kasir	8 Tahun	Rp. 3.000.000	Menikah	4
15	Rizal Sumardi	L	21 Tahun	SMA	Kasir	1 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
16	Anisa Poliaty	P	25 Tahun	SMA	Kasir	4 Tahun	Rp 2.515.000	Menikah	0
17	Aminah	P	26 Tahun	SMA	Kasir	4 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
18	Agus Haberin	L	22 Tahun	SMA	Kasir	3 Tahun	Rp 2.515.000	Menikah	1
19	Fransiskus Satrio	L	20 Tahun	SMA	Kasir	2 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
20	Ainnuroyan	L	26 Tahun	SMA	Kasir	5 Tahun	Rp 2.515.000	Menikah	2
21	Lisa	P	29 tahun	SMA	Kasir	9 Tahun	Rp 2.515.000	Menikah	2
22	Antonius Waraberto Sawi	L	26 tahun	SMA	Monitor & MCC	5 Tahun	Rp 2.515.000	Menikah	2
23	Fitria	P	22 Tahun	SMK	Alteration	2 tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
24	Dewi Novia Sari	P	33 Tahun	SMA	Visual Merchandising	8 Tahun	Rp 2.800.000	Menikah	4

25	Nuraini	P	25 Tahun	SMK	EDP ( Admin Data )	5 Tahun	Rp2,500,000	Belum Menikah	0
26	Romita	P	23 Tahun	SMA	Sales Associate	4 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
27	Wina	P	26 Tahun	SMA	Sales Associate	6 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
28	Fitriani	P	24 Tahun	D3	Sales Associate	5 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
29	Eva Febriyanti	P	24 Tahun	SMA	Sales Associate	6 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
30	Netra Melany	P	20 Tahun	SMA	Sales Associate	2 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
31	Arfandy	L	24 Tahun	SMA	Sales Associate	1 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
32	Wahid Hawari	L	22 Tahun	SMK	Sales Associate	2 tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
33	Lucky Asyifa Salamah	P	21 Tahun	SMA	Sales Associate	2 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0
34	Novan Irfansyah	L	23 Tahun	SMA	Sales Associate	2 Tahun	Rp 2.515.000	Belum Menikah	0

## Lampiran 3

## Variabel X Kepuasan Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X
1	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	90
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	4	86
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	90
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	94
5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	95
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	93
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	93
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	91
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	91
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	98
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
12	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	94
13	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	97
14	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
15	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	90
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	89
17	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	2	46
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	91
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	102
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	87
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	91
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	89
23	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	88
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	5	5	94
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	91
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	5	4	4	5	2	88



## Lampiran 4

Variabel Y *Turnover Intention*

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
1	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	2	37
2	4	4	4	2	3	1	3	3	4	4	1	33
3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	5	2	33
4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	2	36
5	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	22
6	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	1	27
7	2	3	4	3	3	1	2	3	4	3	1	29
8	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	1	36
9	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	26
10	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	23
11	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	40
12	3	4	2	3	4	2	3	2	2	1	1	27
13	4	1	1	2	5	1	3	3	4	4	1	29
14	3	3	4	3	4	2	3	2	2	1	1	28
15	2	2	1	3	2	4	2	2	4	4	1	27
16	2	1	2	3	1	1	1	2	4	3	1	21
17	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	1	38
18	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	39
19	4	2	5	4	3	2	4	4	4	4	3	39
20	4	2	2	4	1	1	4	4	4	4	2	32
21	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	24
22	3	2	3	3	5	2	3	3	3	3	1	31
23	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	40
24	3	2	4	2	5	1	1	1	4	4	1	28
25	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	28
26	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	38
27	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	37
28	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	42
29	4	3	1	4	4	2	2	4	4	4	3	35
30	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	39
31	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	38
32	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	40
33	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	3	37
34	3	2	2	4	5	3	3	3	3	5	3	36









X22	Pearson Correlation	.598**	.745**	.575**	.234	.228	.724**	.678**	.598**	.696**	.387*	.642**	.614**	.586**	.726**	.770**	-.374*	.239	-.010	.519**	.800**	.722**	1	.616**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.183	.194	.000	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.173	.957	.002	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X23	Pearson Correlation	.407*	.519**	.694**	.105	.104	.570**	.460**	.407*	.470**	.537**	.435*	.414*	.466**	.510**	.519**	-.187	-.180	.064	-.019	.534**	.522**	.616**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.017	.002	.000	.555	.557	.000	.006	.017	.005	.001	.010	.015	.006	.002	.002	.291	.309	.720	.916	.001	.002	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X	Pearson Correlation	.833**	.850**	.713**	.497**	.586**	.796**	.853**	.786**	.868**	.684**	.641**	.672**	.487**	.747**	.829**	-.043	.258	.215	.577**	.823**	.794**	.820**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.811	.141	.221	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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







X22	Pearson Correlation	.598**	.745**	.575**	.234	.228	.724**	.678**	.598**	.696**	.387*	.642**	.614**	.586**	.726**	.770**	.519**	.800**	.722**	1	.616**	.848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,183	,194	,000	,000	,000	,000	,024	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X23	Pearson Correlation	.407*	.519**	.694**	.105	.104	.570**	.460**	.407*	.470**	.537**	.435*	.414*	.466**	.510**	.519**	-.019	.534**	.522**	.616**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	,017	,002	,000	,555	,557	,000	,006	,017	,005	,001	,010	,015	,006	,002	,002	,916	,001	,002	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X	Pearson Correlation	.799**	.861**	.720**	.471**	.551**	.824**	.858**	.765**	.859**	.675**	.682**	.675**	.508**	.763**	.840**	.571**	.838**	.824**	.848**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

## Lampiran 6

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( X )

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	34	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	20

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	77.09	65.659	.776	.945
X2	77.18	65.422	.845	.944
X3	77.15	65.099	.682	.946
X4	77.18	67.301	.403	.951
X5	77.26	65.594	.480	.950
X6	76.97	62.696	.793	.944
X7	77.06	62.845	.835	.943
X8	77.09	65.962	.738	.945
X9	77.15	65.887	.844	.944
X10	77.12	65.865	.633	.946
X11	77.12	66.955	.650	.946
X12	77.15	66.675	.640	.946
X13	77.03	68.817	.468	.949
X14	77.12	66.289	.737	.945
X15	77.15	63.826	.816	.943
X19	77.09	67.659	.528	.948
X20	77.24	66.549	.822	.945
X21	77.12	65.016	.802	.944
X22	77.03	62.211	.820	.943
X23	77.09	63.901	.588	.949





Y8	Pearson Correlation	,762**	,213	,230	,762**	,337	,107	,455**	1	,648**	,572**	,522**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,227	,191	,000	,052	,548	,007		,000	,000	,002	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	,376*	-,189	,048	,285	,206	-,100	-,023	,648**	1	,787**	,235	,505**
	Sig. (2-tailed)	,029	,284	,787	,102	,242	,572	,898	,000		,000	,181	,002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	,461**	-,109	,085	,390*	,247	,091	,135	,572**	,787**	1	,381*	,632**
	Sig. (2-tailed)	,006	,538	,635	,022	,159	,609	,447	,000	,000		,026	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y11	Pearson Correlation	,401*	,137	,087	,444**	,152	,197	,113	,522**	,235	,381*	1	,564**
	Sig. (2-tailed)	,019	,441	,626	,009	,392	,265	,526	,002	,181	,026		,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	,837**	,399*	,466**	,788**	,485**	,293	,507**	,865**	,505**	,632**	,564**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,019	,005	,000	,004	,092	,002	,000	,002	,000	,001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													



Y9	Pearson Correlation	,376*	-,189	,048	,285	,206	-,023	,648**	1	,787**	,235	,544**
	Sig. (2-tailed)	,029	,284	,787	,102	,242	,898	,000		,000	,181	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	,461**	-,109	,085	,390*	,247	,135	,572**	,787**	1	,381*	,640**
	Sig. (2-tailed)	,006	,538	,635	,022	,159	,447	,000	,000		,026	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y11	Pearson Correlation	,401*	,137	,087	,444**	,152	,113	,522**	,235	,381*	1	,549**
	Sig. (2-tailed)	,019	,441	,626	,009	,392	,526	,002	,181	,026		,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	,865**	,424*	,474**	,762**	,516**	,489**	,879**	,544**	,640**	,549**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,005	,000	,002	,003	,000	,001	,000	,001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

## Lampiran 8

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* ( Y )

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27,1765	26,271	,822	,752
Y2	27,9118	30,083	,281	,806
Y3	27,5588	28,618	,292	,812
Y4	27,1765	27,241	,693	,765
Y5	27,2059	27,926	,336	,808
Y7	27,7647	29,640	,365	,797
Y8	27,4118	24,492	,828	,741
Y9	26,9706	29,242	,432	,790
Y10	27,0294	27,060	,512	,781
Y11	28,5588	28,981	,431	,790

### Lampiran 9

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X) Dan *Turnover Intention* (Y)

##### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	Kepuasan Kerja	0,948	20
2	<i>Turnover Intention</i>	0,803	10

### Lampiran 10

#### Hasil Uji Normalitas, Regresi Linier Sederhana, Koefisien Determinasi, dan Uji F

##### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,57766025
	Absolute	,145
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		,844
Asymp. Sig. (2-tailed)		,475

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

##### Analisis Regresi Sederhana

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,658	,979		3,735	,001
	kepuasan_kerja	-,149	,240	-,109	-,621	,539

a. Dependent Variable: turnover\_intention

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,109 <sup>a</sup>	,012	-,019	,58662

a. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: turnover\_intention

#### Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,133	1	,133	,386	,539 <sup>b</sup>
	Residual	11,012	32	,344		
	Total	11,145	33			

a. Dependent Variable: turnover\_intention

b. Predictors: (Constant), kepuasan\_kerja