

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT INDONESIA CHEMICAL ALUMINA (ICA)
DI KABUPATEN SANGGAU**

SKRIPSI

OLEH :

**HAFIZA KEUMALA
NIM. 181310175**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hafiza Keumala

NIM : 181310175

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak, 07 Desember 2022
Yang Membuat Pernyataan

Hafiza Keumala

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT INDONESIA CHEMICAL ALUMINA (ICA)
DI KABUPATEN SANGGAU**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

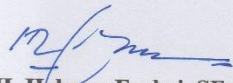
HAFIZA KEUMALA
NIM. 181310175

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 07 Desember 2022**

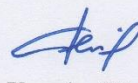
Majelis Penguji

Pembimbing Utama



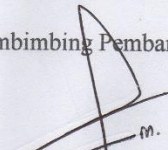
Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Penguji Utama



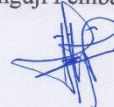
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu



Irfan Mahdi, SE, MM
NIDN. 1109049301

Penguji Pembantu




Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Pontianak, 07 Desember 2022

Disahkan Oleh:

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



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

LEMBAR PENGESAHAN INSTANSI
SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT INDONESIA CHEMICAL ALUMINA (ICA)
DI KABUPATEN SANGGAU

di

PT Indonesia Chemical Alumina
03 November – 03 Desember 2021

Disusun oleh:

Hafiza Keumala

NIM. 181310175

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Pontianak

Dinyatakan telah diperiksa dan disetujui:

Tayan, 03 Desember 2022

Mengetahui,
Human Capital Management and
General Affairs Manager

Pembimbing Instansi



Simon Herlambang Perdana
NIK. 200698

Krisandi Alfbetarisa
NIK. 200685

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Indonesia Chemical Alumina (ICA) di Kabupaten Sanggau”**. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penulisan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan, serta masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti 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 Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Irfan Mahdi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi peneliti.

6. Pimpinan PT Indonesia Chemical Alumina beserta karyawan yang telah meluangkan waktu dan memberikan data untuk keperluan penelitian ini.
7. Orang tua tercinta, Ayah Mariudin dan Mama Supiati yang selalu mendoakan, memberi nasihat, dan memberi semangat serta memberi dukungan moril dan materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Abang Reza Ikhsan Ardhani, S.Tr.T., sepupu, dan sahabat-sahabat tercinta yang telah memberikan doa, dorongan serta semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan peneliti. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

Pontianak, 31 Oktober 2022
Peneliti

Hafiza Keumala
NIM. 181310175

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indonesia Chemical Alumina (ICA) di Kabupaten Sanggau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Indonesia Chemical Alumina (ICA) dengan sampel berjumlah 100 orang dengan menggunakan teknik proporsional (*Proportionate Stratified Sampling*). Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2) dan uji kelayakan model (Uji F).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 5,866 - 0,723X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,354, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah lemah. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,125, yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 12,50%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 87,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung $14,042 > F$ tabel 3,94, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	12
C. Pembatasan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian.....	13
F. Kerangka Pemikiran.....	14
G. Metode Penelitian.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	26
B. Kepuasan Kerja	29
C. <i>Turnover Intention</i>	33
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat PT Indonesia Chemical Alumina	37
B. Visi, Misi, dan Logo PT Indonesia Chemical Alumina	37
C. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	39
D. Mitra Kerja	45
E. Hari Kerja dan Jam Kerja	46
F. Hak-Hak Karyawan	47
G. Kebijakan Mutu PT Indonesia Chemical Alumina	47

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	49
B. Uji Instrumen	53
C. Uji Normalitas	55
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	56
E. Koefisien Korelasi (R)	57
F. Koefisien Determinasi (R^2)	58
G. Uji Kelayakan Model	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA	61
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Entitas Anak dan Jenis Usaha PT Aneka Tambang (ANTAM)....	2
Tabel 1.2	Realisasi Produksi Alumina (Ton) Tahun 2019-2021.....	4
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan Menurut Divisi Tahun 2022	4
Tabel 1.4	Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2019-2021.....	7
Tabel 1.5	Jumlah Sanksi Pelanggaran Disiplin Tahun 2019-2021	10
Tabel 1.6	<i>Labor Turnover</i> Karyawan Tahun 2019-2021	11
Tabel 1.7	Alternatif Jawaban dan Skor Pernyataan Responden.....	20
Tabel 1.8	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	23
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	51
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji Pokok Per Bulan	52
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	52
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Y)	54
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	56
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²).....	57
Tabel 4.15	Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 3.1 Logo Perusahaan	38
Gambar 3.2 Struktur Organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	63
Lampiran 2	Karakteristik Responden	67
Lampiran 3	Variabel Kepuasan Kerja (X)	72
Lampiran 4	Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	77
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	80
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	83
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	84
Lampiran 8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	86
Lampiran 9	Hasil Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi dan Determinasi, dan Uji Kelayakan Model (Uji F)	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah, baik sumber daya alam hayati maupun sumber daya alam non hayati. Kekayaan sumber daya alam itu sendiri meliputi pertanian, kehutanan, perikanan, peternakan, perkebunan, serta pertambangan dan juga energi. Indonesia menjadi salah satu negara dengan potensi cadangan mineral yang tinggi seperti hasil dari kegiatan pertambangan, yakni berupa minyak bumi, timah, batu bara, gas, emas, aluminium, besi, baja, pasir, dan sebagainya.

Dalam pemanfaatan sumber daya alam tersebut tentunya negara memerlukan partisipasi banyak pihak, seperti badan usaha yang bergerak dalam bidang pertambangan. Selain itu pemanfaatan sumber daya alam harus diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusia agar kekayaan sumber daya alam yang dimiliki dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi pembangunan negara.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan di Indonesia adalah PT Aneka Tambang (Persero) Tbk. Perusahaan ini didirikan tahun 1968 melalui *merger* beberapa perusahaan dan proyek Pemerintahan Republik Indonesia. Kegiatan PT Aneka Tambang (Persero) Tbk mencakup eksplorasi, penambangan, pengolahan serta pemasaran dari komoditas bijih nikel, feronikel, emas, perak, bauksit, dan batubara. PT Aneka Tambang (Persero) Tbk memiliki wilayah operasi dan entitas anak yang tersebar di seluruh Indonesia.

Berikut adalah daftar entitas anak dan jenis usaha PT Aneka Tambang

(Persero) Tbk :

Tabel 1.1
PT Aneka Tambang (Persero) Tbk
Entitas Anak dan Jenis Usaha

No	Entitas Anak	Jenis Usaha
1	PT Indonesia Coal Resources (ICR)	Perdagangan, transportasi dan jasa tambang batu bara
2	PT Antam Resourcindo (ARI)	Eksplorasi dan operator tambang
3	PT Mega Citra Utama (MCU)	Konstruksi, perdagangan, perindustrian, pertanian, dan pertambangan
4	PT Abuki Jaya Stainless Indonesia (AJSI)	Pengolahan <i>stainless steel</i>
5	PT Borneo Edo International (BEI)	Pembangunan, perdagangan, perindustrian, pertanian dan pertambangan
6	PT Dwimitra Enggang Khatulistiwa (DEK)	Eksplorasi dan operator tambang
7	PT Cibaliung Sumberdaya (CSD)	Eksplorasi, konstruksi dan pengembangan tambang, penambangan, produksi, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan di industri emas
8	PT International Mineral Capital (IMC)	Jasa dan perdagangan
9	PT Borneo Edo International Agro (BEIA)	Perkebunan perindustrian, pengangkutan hasil perkebunan, perdagangan dan jasa
10	PT Kawasan Industri ANTAM Timur (KIAT)	Jasa manajemen kawasan industri
11	PT Indonesia Chemical Alumina (ICA)	Pengolahan dan pemurnian hasil tambang bauksit menjadi produk alumina, pengangkutan, perdagangan dan pendistribusian produk alumina
12	PT Gag Nikel (GAG)	Eksplorasi dan operator tambang nikel
13	PT Citra Tobindo Sukses Perkasa (CTSP)	Eksplorasi dan operator tambang batu bara
14	PT Feni Haltim (FHT)	Perdagangan, pembangunan dan jasa
15	PT Gunung Kendaik (GK)	Pembangunan, perdagangan, perindustrian, pertanian, pengangkutan darat, jasa, pertambangan dan percetakan
16	PT Nusa Karya Arindo (NKA)	Jasa pertambangan mineral dan batu bara
17	PT Sumberdaya Arindo (SDA)	Jasa pertambangan mineral dan batu bara
18	PT ANTAM Energi Indonesia (AEI)	Jasa, perdagangan, dan perindustrian

Sumber : PT Aneka Tambang (Persero) Tbk, 2022

Berdasarkan hasil eksplorasi yang dilakukan PT Aneka Tambang (Persero) Tbk, di sekitar Wilayah Izin Usaha Pertambangan diperoleh informasi adanya sumber daya mineral bauksit untuk diolah menjadi *Chemical Grade Alumina (CGA)* dengan jumlah dan kualitas yang cukup untuk jangka panjang selama lebih dari 20 tahun. Konstruksi proyek *Chemical Grade Alumina (CGA)* ini dilakukan oleh salah satu anak perusahaan PT Aneka Tambang (Persero) Tbk yakni PT Indonesia Chemical Alumina.

PT Indonesia Chemical Alumina merupakan pelopor industri alumina di Indonesia dan menempati posisi kelima di kawasan Asia Pasifik yang mengolah bijih bauksit menjadi *Chemical Grade Alumina (CGA)* yang memiliki kualitas ekspor bermutu tinggi. Sumber cadangan bijih bauksit yang digunakan berasal dari Tayan Hilir, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat. *Chemical Grade Alumina (CGA)* pada umumnya merujuk pada produk kimia dalam bentuk aluminium hidroksida dan alumina yang digunakan untuk berbagai aplikasi industri kecuali industri aluminium. Produk utama yang dihasilkan PT Indonesia Chemical Alumina yaitu Produk Hidrat ($\text{Al}(\text{OH})_3$) dan Produk Alumina (Al_2O_3). Produk aluminium hidroksida adalah produk setengah jadi yang dapat dimanfaatkan untuk pemurnian air. Sementara produk alumina dapat digunakan untuk memproduksi komponen pendukung elektronik. Produk ini dipasok ke berbagai industri yang memanfaatkan alumina untuk menghasilkan kertas, deterjen, semen, keramik kaca, pengolahan air, *refractoriness* (bahan tanpa panas), *abrasive*, *Intergrated Circuit (IC)*, dan lainnya.

PT Indonesia Chemical Alumina menghasilkan produk alumina dengan jumlah produksi sebagai berikut :

Tabel 1.2
PT Indonesia Chemical Alumina
Realisasi Produksi Alumina (Ton)
Tahun 2019-2021

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Realisasi (%)
2019	105.000	104.536	99,56
2020	115.000	92.605	80,53
2021	96.000	95.209	99,18

Sumber : PT Indonesia Chemical Alumina, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat realisasi produksi alumina mengalami penurunan pada Tahun 2020 sebesar 19,11% dan pada Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 23,16%. Penurunan target produksi di Tahun 2021 disebabkan oleh turunnya permintaan pasar terhadap produk alumina pada tahun sebelumnya, maka target produksi pada tahun berikutnya disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Dalam melaksanakan aktivitasnya, PT Indonesia Chemical Alumina memerlukan karyawan atau tenaga kerja sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun jumlah karyawan pada PT Indonesia Chemical Alumina Tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
PT Indonesia Chemical Alumina
Jumlah Karyawan Menurut Divisi
Tahun 2022

No	Nama Divisi	Nama Jabatan /Departemen	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah
1	Presiden Direktur	Presiden Direktur	1	1

Tabel 1.3
(Lanjutan)

2	Operasi	Direktur Operasi	1	408
		<i>Senior Manager Production</i>	1	
		Penanggung Jawab Operasional (Mitra Kerja)	1	
		<i>Bayer Processing</i>	97	
		<i>Hydrate and Alumina Processing</i>	96	
		<i>Maintenance</i>	43	
		<i>Utility</i>	72	
		<i>Production Planning and Inventory Control</i>	17	
		<i>Technology Engineering</i>	9	
		<i>Health, Safety and Environment</i>	15	
		<i>Quality Control</i>	31	
		<i>Procurement and Material Management</i>	25	
3	Keuangan, HC dan CSR	Direktur Keuangan, HC dan CSR	1	50
		<i>Accounting, Tax and Budgeting</i>	7	
		<i>Treasury, Verification and Insurance</i>	11	
		HCM dan GA	23	
		CSR dan ER	7	
		Legal	1	
4	Marketing	Direktur <i>Marketing</i>	1	28
		<i>SEA, Europa, America Region Sales and Marketing</i>	5	
		<i>Non SEA, Africa, Australia Region Sales and Marketing</i>	5	
		<i>Product Shipping and Logistic</i>	14	
		<i>Business Development and Strategic Management Office</i>	3	
5	QMA dan IA	<i>Quality Management Assurance and Internal Audit</i>	7	7
TOTAL			494	494

Sumber : PT Indonesia Chemical Alumina, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa karyawan PT Indonesia Chemical Alumina Tahun 2022 sebanyak 495 orang yang terdiri dari 494 karyawan tetap dan 1 orang karyawan kontrak yang berada di departemen *Procurement and Material Management*. Karyawan terbanyak berada pada divisi operasi yaitu sebanyak 408 orang atau sebesar 82,59%.

Menurut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indonesia Chemical Alumina dengan Serikat Pekerja Indonesia Chemical Alumina (SPICA) pada BAB III Pasal 14 menjelaskan tentang hari kerja, waktu kerja, dan waktu istirahat. Perusahaan menerapkan hari kerja *regular* (5 hari), hari kerja *shift* (6 hari dan dibagi menjadi 3 waktu *shift*), dan hari kerja *on-off* dengan jumlah hari *on-off* tertentu. Setiap karyawan mempunyai hak untuk mendapatkan izin cuti selama maksimal 12 hari dalam satu tahun. Jika ada karyawan yang bekerja atau lembur pada hari besar keagamaan atau hari libur nasional akan diberikan tambahan insentif. PT Indonesia Chemical Alumina selalu memperhatikan sistem remunerasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Karyawan PT Indonesia Chemical Alumina melakukan presensi dengan sistem *fingerprint* setiap hari sebanyak 2 (dua) kali dalam sehari yaitu pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja. Waktu presensi dilakukan sesuai dengan penerapan hari kerja karyawan. 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 PT Indonesia Chemical Alumina dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
PT Indonesia Chemical Alumina
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK X JK	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2020	245	493	120.785	4.101	8.447	23.112	35.660	29,52
2021	242	494	119.548	3.559	8.205	22.857	34.621	28,96

Sumber : PT Indonesia Chemical Alumina, 2022

Pada Tabel 1.4 dapat dilihat tingkat absensi karyawan PT Indonesia Chemical Alumina pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 1,90%. Menurut Siagian (2018:297) : “Terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran, artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya dan sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya”.

Menurut Lum *et al* (1998) dalam Kuncoro (2012) dalam Kartono (2017:44) bahwa : “Salah satu indikator *turnover* adalah *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”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Krisandi Alfbetarisa selaku *Superintendent* di *Human Capital Management and General Affairs Department* PT Indonesia Chemical Alumina mengenai keterangan Alpa pada Tahun 2020 jumlah karyawan yang Alpa mengalami peningkatan dikarenakan keterlambatan Satgas Covid-19 melapor karyawan yang terkena sakit. Sedangkan hasil wawancara mengenai kehadiran karyawan antara lain: karyawan masih belum memahami tentang surat izin baik terlambat, pulang awal, tidak melakukan presensi masuk atau pulang, dan surat keterangan dokter sebagai alasan ketidakhadiran. Masih banyak juga karyawan yang tidak melampirkan surat keterangan dokter untuk alasan ketidakhadiran karena sakit lebih dari 1 (satu) hari, dan masih banyak karyawan yang melapor ketidakhadiran atau keterlambatan ketika sudah dihubungi atau ditegur, sehingga dari pihak perusahaan tidak mengetahui alasan pasti dari kemangkiran karyawan.

Menurut Davis (1985) dalam Mangkunegara (2017:129) : “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, PT Indonesia Chemical Alumina memiliki tindakan untuk pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Peraturan ini tertulis pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Indonesia Chemical Alumina dengan Serikat Pekerja Indonesia Chemical Alumina (SPICA). Pada BAB X Pelanggaran dan Hukuman

Disiplin Pasal 65 Pelanggaran Disiplin ayat (2) tertulis pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, yaitu dapat berupa :

1. Teguran lisan

Karyawan akan mendapatkan teguran lisan jika tidak masuk tanpa keterangan 1 (satu) kali; tidak memakai peralatan keselamatan kerja yang diharuskan.

2. Peringatan tertulis pertama

Karyawan akan mendapatkan peringatan tertulis pertama jika meninggalkan lingkungan kerja pada jam kerja tanpa pemberitahuan atasan setelah mendapat teguran lisan; dan pada saat pandemi karyawan tidak mematuhi protokol kesehatan Covid.

3. Peringatan tertulis kedua

Karyawan akan mendapatkan peringatan tertulis kedua jika menimbulkan kerugian bagi perusahaan dalam kategori sedang.

4. Peringatan tertulis ketiga

Karyawan akan mendapatkan peringatan tertulis ketiga jika tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 4 (empat) kali berturut-turut atau 5 (lima) kali tidak berturut-turut.

5. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja terjadi jika karyawan melakukan pelanggaran berat.

Adapun jumlah sanksi pelanggaran disiplin PT Indonesia Chemical Alumina dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
PT Indonesia Chemical Alumina
Jumlah Sanksi Pelanggaran Disiplin
Tahun 2019-2021

Tahun	Sanksi Pelanggaran Disiplin				Jumlah
	Surat Teguran Tertulis	SP 1	SP II	SP III	
2019	-	44	35	35	114
2020	-	-	1	7	8
2021	34	15	1	3	53

Sumber : PT Indonesia Chemical Alumina, 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran disiplin yang dikenai sanksi mengalami penurunan pada Tahun 2020 sebesar 92,98% dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 562,50%. Pada Tahun 2020 kebijakan penerapan sanksi pelanggaran mengalami kelonggaran dikarenakan karyawan melakukan pekerjaan dengan sistem kerja jarak jauh.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azhar, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraldy, dkk (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Indikasi ketidakpuasan kerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari seberapa besar tingkat perputaran karyawan. Menurut Hasibuan (2018:52) : “Perputaran karyawan (*labor turnover*) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu perusahaan”. Besarnya *turnover* dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

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

Sumber : Hasibuan (2018:52)

Labor turnover karyawan pada PT Indonesia Chemical Alumina dapat dilihat pada Tabel 1.6 :

Tabel 1.6
PT Indonesia Chemical Alumina
***Labor Turnover* Karyawan**
Tahun 2019-2021

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	<i>Labor Turnover</i> (%)
2019	500	10	13	497	0,60
2020	497	11	15	493	0,80
2021	493	18	17	494	0,20

Sumber : PT Indonesia Chemical Alumina, 2022

Dari Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa perputaran karyawan (*labor turnover*) PT Indonesia Chemical Alumina Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 33,33% dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 75,00%. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Krisandi Alfbetarisa selaku *Superintendent* di *Human Capital Management and General Affairs Department*, indikasi banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan adalah untuk mencari pekerjaan baru dan ingin dekat dengan keluarga, sedangkan perusahaan sudah memberikan upah/gaji kerja sesuai dengan level jabatan, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap level jabatan, perusahaan juga memberikan kesempatan promosi bagi setiap karyawan

yang telah memenuhi persyaratan administratif, dari aspek penyelia memberikan pengarahan dan motivasi untuk karyawan, dari rekan sekerja dapat membantu dan memotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Priansa (2021:296) : “Para ahli memandang tindakan pegawai yang meninggalkan pekerjaannya (*turnover*) merupakan kelanjutan dari intensi pegawai tersebut meninggalkan organisasi (*intention to leave*). Pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan mencari tempat kerja yang lain. Semakin puas pegawai dengan pekerjaannya, semakin jarang dia berpikir untuk keluar dari pekerjaannya”.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Indonesia Chemical Alumina (ICA) di Kabupaten Sanggau”.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Indonesia Chemical Alumina?”.

C. Pembatasan Masalah

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

1. Variabel Kepuasan kerja diukur dengan dimensi :
 - a. Upah/Gaji
 - b. Pekerjaan

- c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan sekerja
2. Variabel *Turnover intention* diukur 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 *turnover intention* pada karyawan PT Indonesia Chemical Alumina.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk melakukan identifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktek lapangan serta menambah wawasan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT Indonesia Chemical Alumina dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover* pada karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lainnya dan menambah pembendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Robbins (2008) dalam Busro (2018:101) menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

1. Kepuasan kerja dikatakan positif bila hasil yang diperoleh lebih besar dibandingkan yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja dikatakan negatif manakala hasil yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan.

Menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison, dkk (2017:213) 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 untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Issa, dkk (2013) dalam Kartono (2017:44) mengemukakan: “*Turnover intention* merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai”.

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

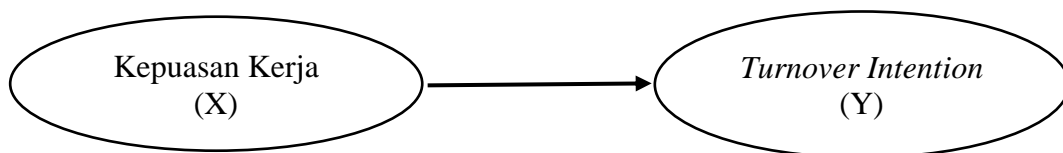
1. *Intention to quit* (niat untuk keluar): mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. *Job search* (pencarian 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 di lingkungan pekerjaannya.

Beberapa penelitian yang membahas tentang variabel kepuasan dan *turnover intention* antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Prasetyo (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Tri Manunggal Karya”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* PT Tri Manunggal Karya.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kindangen, dkk (2019) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang”, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan secara simultan kepuasan kerja, promosi jabatan dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Siregar (2014:15) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan 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 *turnover intention*.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2014:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Di dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Bapak Krisandi Alfbetarisa selaku *Superintendent* di *Human Capital Management and General Affairs Department*.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada 100 orang karyawan tetap PT Indonesia Chemical Alumina.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber sekunder. Menurut Sugiyono (2016:137) : “Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari data entitas anak dan jenis usaha PT Aneka Tambang (Persero) Tbk dan data yang diperoleh dari *Human Capital Management and General Affairs Department* PT Indonesia Chemical Alumina

meliputi data realisasi produksi alumina, jumlah karyawan menurut divisi, jumlah absensi karyawan, jumlah sanksi pelanggaran disiplin, dan keluar masuk karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) : “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 PT Indonesia Chemical Alumina pada Tahun 2022, kecuali Presiden Direktur. Jadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 493 orang.

b. Sampel

Menurut Siregar (2014:56) : “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Penentuan jumlah sampel menggunakan Teknik Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Sampel

N : Populasi

e : Perkiraan tingkat kesalahan = 10%

Sumber : Siregar (2014:61)

$$n = \frac{493}{1 + 493 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{493}{5,93}$$

$$n = 83,13$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh sampel minimal sebanyak 83 responden dan jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

Teknik penentuan jumlah sampel dibagi secara *Proportionate Stratified Sampling*. Menurut Siregar (2014:57) : “Proporsional, jumlah sampel yang diambil dari setiap strata sebanding, sesuai dengan proporsi ukurannya”. Jumlah sampel yang akan diambil menurut divisi adalah sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------------|
| 1) Divisi Operasi | = 408/493 x 100 = 83 |
| 2) Divisi Keuangan, HC dan CSR | = 50/493 x 100 = 10 |
| 3) Divisi <i>Marketing</i> | = 28/493 x 100 = 6 |
| 4) Divisi QMA dan IA | = 7/493 x 100 = 1 |

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38) : “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat pada penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner pada penelitian ini adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016:93) : “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Alternatif jawaban yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7
Alternatif Jawaban dan Skor Pernyataan Responden

No.	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 (2014:75) : “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 menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*) ”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2014:77) : “Suatu penelitian dikatakan valid, jika koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel}(\alpha ; n-2)$ $n =$ jumlah sampel dan nilai $sig < \alpha$ ”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2014:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $(r_{11}) > 0,6$ ”.

Untuk mengetahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas, peneliti menghitung menggunakan bantuan program SPSS.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153) : “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Metode yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji normalitas menurut Sujarweni (2015:55) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal
- 2) Jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2014:379) : “Analisis regresi sederhana adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier”.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y = Variabel *turnover intention*

X = Variabel kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2014:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kekuatan variabel (X) dan variabel (Y).

Untuk menginterpretasikan nilai korelasi menggunakan pedoman yang dapat dilihat pada Tabel 1.8 sebagai berikut :

Tabel 1.8
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2014:337)

e. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Siregar (2014:338) : “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 *turnover intention*.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159) : “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”.

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pengujian kelayakan model dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis

H_0 = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Chemical Alumina.

H_a = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Chemical Alumina.

2) Menentukan taraf nyata $\alpha = 5\%$.

3) Menentukan F hitung dengan menggunakan metode Anova.

4) Menentukan F tabel

Nilai F tabel dapat dicari menggunakan Tabel F dengan ketentuan $df = n-k$.

5) Membandingkan F hitung dan F tabel.

6) Mengambil keputusan

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}(a, k-1, n-k)$ maka H_0 ditolak.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}(a, k-1, n-k)$ maka H_a diterima.

Atau

a) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

b) Jika nilai Signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan berikut ini:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun dan berjenis kelamin laki-laki, dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat, memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun, bekerja di divisi operasi, memiliki gaji pokok per bulan Rp 3.000.000,00 sampai dengan Rp 5.999.999,00, berstatus kawin dan memiliki jumlah tanggungan 0 sampai dengan 2 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah $Y = 5,866 - 0,723X$.
3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,354 yang berarti terdapat hubungan yang lemah antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Indonesia Chemical Alumina (ICA) di Kabupaten Sanggau.
4. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *R Square* (R^2) sebesar 0,125 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 12,50%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 87,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan model menyatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $14,042 > 3,94$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model

regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan PT Indonesia Chemical Alumina.

B. Saran

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

1. Perusahaan diharapkan agar memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Penerapan penghargaan dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi *turnover intention* karyawan.
2. Penyelia harus meningkatkan perhatian dan komunikasi kepada karyawan PT Indonesia Chemical Alumina dengan membuat suasana kerja yang nyaman dan tercipta hubungan kerja yang baik. Atasan yang bijak dan mengayomi karyawan akan membentuk karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman, sehingga karyawan ingin tetap bertahan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh, Ljokseumawe.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, dan Yudi Siswadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4 (1), 46-60.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV Alfabeta, Bandung.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data*. Edisi Revisi. CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout : Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Kindangen, Chitra C., Adolfina, dan Rita N Taroreh. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*. Vol.7 (3), 3837 - 3846.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Nuraldy, Hafis Laksana, Guruh Dwi Pratama, dan Muhammad Zaenal Muttaqin Abdi. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI*. Vol. 1 (2), 213-222.
- Perjanjian Kerja Bersama PT Indonesia Chemical Alumina Dengan Serikat Pekerja Indonesia Chemical Alumina (SPICA) Tahun 2019-2021.
- Priansa, Donni. Juni. 2021. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV Alfabeta, Bandung.

- Shabrina, Dwima Nur, dan Arif Partono Prasetio. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol. 2 (4), 252-262.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Ke-12. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT INDONESIA CHEMICAL ALUMINA (ICA) DI KABUPATEN SANGGAU

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul di atas, maka dengan hormat saya :

Nama : Hafiza Keumala

NIM : 181310175

Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Muhammadiyah Pontianak

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner (Daftar Pernyataan) yang diajukan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i rasakan. Daftar pernyataan yang diajukan ini berisi tentang Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai karyawan di PT Indonesia Chemical Alumina.

Akhir kata, saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara/i dalam mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat Saya,

Hafiza Keumala

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data Bapak/ Ibu pada bagian responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Isilah jawaban atas setiap pernyataan yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau centang (√) pada kolom yang telah disediakan dengan baik dan benar sesuai kondisi yang Bapak/ Ibu rasakan.
3. Pilih jawaban atas pernyataan yang diajukan terdiri dari:
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS: Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Divisi :
7. Gaji Pokok/Bulan :
8. Status Perkawinan :
9. Jumlah Tanggungan :

KEPUASAN KERJA						
No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Gaji						
1.	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2.	Selain gaji saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
3.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.					
4.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					
B. Pekerjaan						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.					
2.	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas.					
3.	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
C. Kesempatan Promosi						
1.	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).					
2.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
3.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.					
4.	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi saya untuk lebih berkembang dan maju.					
D. Penyelia						
1.	Penyelia selalu memberikan nasihat kepada saya.					
2.	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
3.	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.					

E. Rekan Sekerja					
1.	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja.				
2.	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani.				
3.	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.				

TURNOVER INTENTION						
No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Intention to quit						
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 karena atasan saya tidak memperlakukan saya dengan adil.					
B. Job Search						
1.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.					
2.	Saya sering berpikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.					
3.	Saya melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaan saya sekarang.					
4.	Saya akan segera mencari pekerjaan baru.					
C. Thinking of quit						
1.	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini, saya akan melakukannya.					
2.	Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.					
3.	Saya dalam waktu dekat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini.					

Lampiran 2

Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Divisi	Masa Kerja	Gaji Pokok per bulan (Rp)	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	L	29 Tahun	SLTA	Operasi	9 Tahun	5.000.000,00	Kawin	3
2	L	32 Tahun	DIII	Operasi	9 Tahun	7.000.000,00	Kawin	3
3	L	28 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	1
4	L	31 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
5	L	37 Tahun	S1	Operasi	9 Tahun	6.000.000,00	Kawin	7
6	L	36 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	5.000.000,00	Kawin	3
7	L	36 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
8	L	28 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.500.000,00	Kawin	1
9	L	35 Tahun	S1	Operasi	9 Tahun	5.000.000,00	Kawin	2
10	L	32 Tahun	D1	Operasi	7 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
11	L	24 Tahun	SMK-SMTI	Operasi	7 Tahun	4.000.000,00	Belum Kawin	0
12	L	26 Tahun	SMK-SMTI	Operasi	6 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
13	L	26 Tahun	SMK	Operasi	7 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
14	L	33 Tahun	DIII	Operasi	7 Tahun	3.200.000,00	Kawin	3
15	L	22 Tahun	SMK	Operasi	3 Tahun	3.000.000,00	Belum Kawin	0
16	L	29 Tahun	S1	Operasi	4 Tahun	3.300.000,00	Belum Kawin	0
17	P	29 Tahun	SMA	Marketing	8 Tahun	8.000.000,00	Kawin	2
18	L	32 Tahun	S1	Keuangan, HC & CSR	7 Tahun	7.000.000,00	Kawin	1

19	L	38 Tahun	SMU	Keuangan, HC & CSR	7 Tahun	3.107.000,00	Kawin	4
20	P	31 Tahun	S1	Keuangan, HC & CSR	7 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
21	P	27 Tahun	SMA	Marketing	7 Tahun	3.800.000,00	Kawin	0
22	L	35 Tahun	S2	Keuangan, HC & CSR	7 Tahun	7.000.000,00	Kawin	3
23	L	35 Tahun	S2	Keuangan, HC & CSR	9 Tahun	8.000.000,00	Kawin	2
24	P	38 Tahun	S1	Keuangan, HC & CSR	7 Tahun	5.000.000,00	Kawin	3
25	P	28 Tahun	S1	Keuangan, HC & CSR	6 Tahun	5.000.000,00	Belum Kawin	0
26	L	37 Tahun	S1	Marketing	5 Tahun	6.000.000,00	Kawin	2
27	P	23 Tahun	S1	Keuangan, HC & CSR	1 Tahun	4.000.000,00	Kawin	0
28	P	27 Tahun	SMA	Keuangan, HC & CSR	7 Tahun	4.000.000,00	Kawin	0
29	P	29 Tahun	S1	Keuangan, HC & CSR	6 Tahun	6.000.000,00	Kawin	0
30	P	30 Tahun	S1	Marketing	4 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
31	P	27 Tahun	S1	Marketing	5 Tahun	5.000.000,00	Belum Kawin	2
32	P	29 Tahun	S1	Marketing	6 Tahun	5.000.000,00	Kawin	1
33	P	31 Tahun	S1	QMA & IA	6 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
34	L	25 Tahun	SMK	Operasi	6 Tahun	4.000.000,00	Kawin	1
35	L	30 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
36	L	36 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	5.000.000,00	Kawin	3

37	L	33 Tahun	DIII	Operasi	9 Tahun	6.000.000,00	Kawin	4
38	L	35 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.900.000,00	Kawin	3
39	L	30 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.200.000,00	Kawin	3
40	L	32 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
41	L	31 Tahun	SMA	Operasi	8 Tahun	3.500.000,00	Kawin	2
42	L	32 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	1
43	L	29 Tahun	SMK	Operasi	8 Tahun	4.000.000,00	Kawin	6
44	L	30 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
45	L	30 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
46	L	30 Tahun	SMA	Operasi	8 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
47	L	34 Tahun	S1	Operasi	9 Tahun	6.000.000,00	Kawin	2
48	L	33 Tahun	DIII	Operasi	9 Tahun	6.000.000,00	Kawin	3
49	L	30 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
50	L	34 Tahun	DIII	Operasi	9 Tahun	4.800.000,00	Kawin	3
51	L	26 Tahun	S1	Operasi	3 Tahun	7.000.000,00	Kawin	2
52	L	32 Tahun	DIII	Operasi	10 Tahun	8.000.000,00	Kawin	3
53	L	33 Tahun	DIII	Operasi	10 Tahun	8.000.000,00	Kawin	1
54	L	26 Tahun	S1	Operasi	3 Tahun	5.017.000,00	Belum Kawin	0
55	L	32 Tahun	DIII	Operasi	10 Tahun	4.000.000,00	Belum Kawin	0
56	L	33 Tahun	S1	Operasi	10 Tahun	9.000.000,00	Kawin	3
57	L	32 Tahun	S1	Operasi	10 Tahun	9.000.000,00	Kawin	3
58	L	34 Tahun	SMA	Operasi	8 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
59	L	28 Tahun	SMA	Operasi	5 Tahun	4.200.000,00	Kawin	3
60	L	29 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
61	L	33 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	0

62	L	32 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
63	L	28 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
64	L	29 Tahun	SMA	Operasi	6 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
65	L	29 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Belum Kawin	0
66	L	28 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
67	L	35 Tahun	S1	Operasi	9 Tahun	4.400.000,00	Kawin	3
68	L	32 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.400.000,00	Kawin	2
69	L	36 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
70	L	34 Tahun	S1	Operasi	9 Tahun	6.000.000,00	Kawin	1
71	L	36 Tahun	SLTA	Operasi	8 Tahun	4.250.000,00	Belum Kawin	0
72	L	30 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
73	L	43 Tahun	SMU	Operasi	13 Tahun	3.000.000,00	Kawin	3
74	L	32 Tahun	SLTA	Operasi	8 Tahun	3.000.000,00	Kawin	4
75	L	34 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	3.500.000,00	Kawin	5
76	L	32 Tahun	DIII	Operasi	7 Tahun	6.000.000,00	Kawin	2
77	L	30 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
78	L	29 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
79	L	29 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
80	L	33 Tahun	S1	Operasi	9 Tahun	5.000.000,00	Kawin	3
81	L	29 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.400.000,00	Kawin	7
82	L	29 Tahun	SLTA	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	4
83	L	30 Tahun	SMA	Operasi	8 Tahun	3.000.000,00	Belum Kawin	0
84	L	50 Tahun	SMA	Operasi	11 Tahun	4.000.000,00	Kawin	3
85	L	29 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	4.900.000,00	Kawin	4
86	L	37 Tahun	S1	Operasi	8 Tahun	8.000.000,00	Kawin	4

87	L	26 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	5.000.000,00	Kawin	2
88	L	33 Tahun	S1	Operasi	9 Tahun	5.000.000,00	Kawin	3
89	L	32 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	3.000.000,00	Kawin	2
90	L	30 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	3.000.000,00	Kawin	1
91	L	30 Tahun	SMA	Operasi	5 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
92	L	31 Tahun	SMA	Operasi	9 Tahun	5.000.000,00	Kawin	2
93	L	28 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
94	L	33 Tahun	S1	Operasi	9 Tahun	4.500.000,00	Kawin	3
95	L	31 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
96	L	33 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	3.950.000,00	Kawin	3
97	L	32 Tahun	SMA	Operasi	8 Tahun	5.000.000,00	Kawin	2
98	L	30 Tahun	SMK	Operasi	9 Tahun	4.000.000,00	Kawin	2
99	L	32 Tahun	S1	Operasi	5 Tahun	5.000.000,00	Kawin	4
100	L	32 Tahun	S1	Operasi	7 Tahun	7.000.000,00	Kawin	3

Lampiran 3

Variabel Kepuasan Kerja (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	TOTAL	RATA-RATA
	Gaji				Pekerjaan			Kesempatan Promosi				Penyelia			Rekan Sekerja				
1	2	4	4	4	2	3	2	4	5	4	5	2	2	2	3	3	3	54	3.18
2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4.12
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	4.18
4	1	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3.65
5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	70	4.12
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
7	4	5	5	4	4	4	5	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	69	4.06
8	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	72	4.24
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	70	4.12
10	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	73	4.29
11	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	73	4.29
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	70	4.12
13	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	73	4.29
14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	73	4.29
15	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	73	4.29
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	73	4.29
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	68	4.00
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	64	3.76
19	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	4.18
20	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	71	4.18

21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4.06
22	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	75	4.41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	72	4.24
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	67	3.94
26	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	55	3.24
27	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	75	4.41
28	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	75	4.41
29	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	73	4.29
30	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	73	4.29
31	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	77	4.53
32	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	77	4.53
33	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	74	4.35
34	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	69	4.06
35	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	72	4.24
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	70	4.12
37	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	71	4.18
38	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3.76
39	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55	3.24
40	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4.12
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
42	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	73	4.29
43	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3.76
44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4.12
45	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	72	4.24

46	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
47	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72	4.24
48	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	4.82
49	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
50	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	72	4.24
51	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3.88
52	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	72	4.24
53	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65	3.82
54	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4.06
55	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	64	3.76
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
58	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	71	4.18
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
60	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73	4.29
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
64	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3.94
65	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	66	3.88
66	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	64	3.76
67	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	76	4.47
68	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	3.88
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
70	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	73	4.29

71	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	62	3.65
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	70	4.12
73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	3.94
74	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.24
75	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	64	3.76
76	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4.06
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
78	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	62	3.65
79	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	52	3.06
80	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	75	4.41
81	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	72	4.24
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
83	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	69	4.06
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
85	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	62	3.65
86	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	75	4.41
87	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	61	3.59
88	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	73	4.29
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
90	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	2	3	4	67	3.94
91	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	3.12
92	3	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	61	3.59
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4.00
94	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	64	3.76
95	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	71	4.18

96	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	69	4.06
97	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	4.18
98	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	70	4.12
99	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	76	4.47
100	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	76	4.47

Lampiran 4

Variabel *Turnover Intention* (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL	RATA-RATA
	<i>Intention to quit</i>			<i>Job Search</i>				<i>Thinking of quit</i>				
1	3	1	1	3	4	2	1	5	5	2	27	2.70
2	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	39	3.90
3	1	1	1	3	4	1	1	1	3	1	17	1.70
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	3.80
5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33	3.30
6	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	31	3.10
7	3	3	4	2	5	4	2	3	4	4	34	3.40
8	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22	2.20
9	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	24	2.40
10	1	1	1	2	5	2	2	3	4	1	22	2.20
11	1	1	1	2	5	2	2	2	4	1	21	2.10
12	1	1	1	2	5	2	2	3	4	1	22	2.20
13	1	1	1	2	5	2	2	3	4	1	22	2.20
14	1	5	1	2	5	2	2	3	4	1	26	2.60
15	1	1	1	2	5	2	2	3	4	1	22	2.20
16	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	3.50
17	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	29	2.90
18	1	1	2	4	4	4	3	3	5	2	29	2.90
19	1	1	1	3	4	3	1	3	3	3	23	2.30
20	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34	3.40
21	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	32	3.20
22	2	2	1	3	4	4	3	1	4	2	26	2.60
23	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	3.20
24	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	26	2.60
25	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	35	3.50
26	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35	3.50
27	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	29	2.90
28	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2	29	2.90
29	3	1	1	3	5	3	1	2	5	2	26	2.60
30	2	3	1	3	3	4	2	3	4	1	26	2.60
31	3	3	2	2	4	3	2	1	4	1	25	2.50
32	2	3	3	3	4	3	2	2	4	1	27	2.70
33	3	2	3	2	4	3	2	1	4	1	25	2.50
34	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	28	2.80
35	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34	3.40

36	3	2	2	4	4	4	3	3	2	2	29	2.90
37	4	3	2	2	4	2	2	5	5	2	31	3.10
38	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	30	3.00
39	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36	3.60
40	1	3	1	4	4	4	4	5	5	5	36	3.60
41	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	37	3.70
42	2	2	2	1	4	2	1	3	4	2	23	2.30
43	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	32	3.20
44	2	2	2	2	4	4	3	4	5	4	32	3.20
45	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	32	3.20
46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32	3.20
47	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	17	1.70
48	1	1	3	2	4	4	3	1	3	3	25	2.50
49	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3.10
50	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	33	3.30
51	2	1	1	4	4	3	3	3	3	2	26	2.60
52	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	22	2.20
53	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	38	3.80
54	3	3	2	3	4	2	3	4	5	3	32	3.20
55	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	35	3.50
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
58	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	15	1.50
59	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	28	2.80
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2.00
61	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	24	2.40
62	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	24	2.40
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	3.80
64	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	27	2.70
65	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	28	2.80
66	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	24	2.40
67	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	28	2.80
68	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	28	2.80
69	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	15	1.50
70	2	2	2	3	5	2	2	4	4	2	28	2.80
71	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	3.50
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
73	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	27	2.70
74	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	17	1.70

75	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	27	2.70
76	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	32	3.20
77	2	1	2	3	4	4	2	3	3	2	26	2.60
78	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35	3.50
79	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	34	3.40
80	2	2	3	4	4	4	3	4	5	4	35	3.50
81	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	28	2.80
82	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	27	2.70
83	3	2	2	3	3	5	3	3	4	2	30	3.00
84	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22	2.20
85	2	2	3	4	4	4	3	4	5	3	34	3.40
86	1	2	2	3	4	4	3	2	4	2	27	2.70
87	2	3	3	2	4	4	3	3	5	3	32	3.20
88	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	41	4.10
89	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	46	4.60
90	5	1	5	3	5	5	3	5	3	1	36	3.60
91	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	3.20
92	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35	3.50
93	3	1	2	3	5	3	3	5	5	3	33	3.30
94	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3.80
95	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3.80
96	4	2	3	4	5	4	2	5	5	5	39	3.90
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2.00
98	2	3	3	4	4	5	3	3	5	3	35	3.50
99	2	3	1	3	3	2	2	1	4	1	22	2.20
100	2	2	1	2	4	3	3	1	4	1	23	2.30

X07	Pearson Correlation	.216*	-.037	.135	.292**	.380**	.602**	1	.203*	.191	.233*	.402**	.162	.282**	.297**	.313**	.401**	.500**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.031	.711	.180	.003	.000	.000		.043	.057	.020	.000	.108	.004	.003	.002	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X08	Pearson Correlation	.270**	.027	.082	.276**	.306**	.370**	.203*	1	.567**	.719**	.404**	.285**	.337**	.256*	.210*	.315**	.271**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.007	.792	.416	.006	.002	.000	.043		.000	.000	.000	.004	.001	.010	.036	.001	.006	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X09	Pearson Correlation	.182	.048	.244*	.276**	.321**	.213*	.191	.567**	1	.590**	.536**	.198*	.283**	.268**	.200*	.207*	.234*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.070	.639	.015	.005	.001	.033	.057	.000		.000	.000	.049	.004	.007	.046	.039	.019	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X10	Pearson Correlation	.129	.211*	.228*	.467**	.229*	.232*	.233*	.719**	.590**	1	.464**	.260**	.277**	.258**	.121	.320**	.209*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.201	.035	.022	.000	.022	.020	.020	.000	.000		.000	.009	.005	.010	.232	.001	.037	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X11	Pearson Correlation	.031	.002	.157	.375**	.292**	.275**	.402**	.404**	.536**	.464**	1	.133	.258**	.275**	.131	.190	.283**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.759	.983	.120	.000	.003	.006	.000	.000	.000	.000		.186	.010	.006	.193	.059	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X12	Pearson Correlation	.204*	.137	.066	.292**	.420**	.254*	.162	.285**	.198*	.260**	.133	1	.582**	.636**	.280**	.475**	.332**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.041	.174	.516	.003	.000	.011	.108	.004	.049	.009	.186		.000	.000	.005	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X13	Pearson Correlation	.290**	.039	.107	.288**	.410**	.360**	.282**	.337**	.283**	.277**	.258**	.582**	1	.517**	.240*	.343**	.329**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.003	.702	.288	.004	.000	.000	.004	.001	.004	.005	.010	.000		.000	.016	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X14	Pearson Correlation	.219*	.224*	.208*	.303**	.308**	.227*	.297**	.256*	.268**	.258**	.275**	.636**	.517**	1	.304**	.399**	.420**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.029	.025	.038	.002	.002	.023	.003	.010	.007	.010	.006	.000	.000		.002	.000	.000	.000

	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X15	Pearson Correlation	.093	-.022	.119	.131	.357**	.382**	.313**	.210*	.200*	.121	.131	.280**	.240*	.304**	1	.671**	.723**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.359	.825	.237	.192	.000	.000	.002	.036	.046	.232	.193	.005	.016	.002		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X16	Pearson Correlation	.204*	.095	.187	.412**	.259**	.349**	.401**	.315**	.207*	.320**	.190	.475**	.343**	.399**	.671**	1	.792**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.041	.349	.062	.000	.009	.000	.000	.001	.039	.001	.059	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X17	Pearson Correlation	.138	.004	.141	.273**	.285**	.383**	.500**	.271**	.234*	.209*	.283**	.332**	.329**	.420**	.723**	.792**	1	.644**
	Sig. (2-tailed)	.170	.966	.163	.006	.004	.000	.000	.006	.019	.037	.004	.001	.001	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.413**	.232*	.346**	.565**	.588**	.594**	.575**	.646**	.605**	.650**	.563**	.591**	.625**	.636**	.528**	.679**	.644**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . 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	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	65.1700	24.708	.294	.862
X02	64.7000	26.333	.143	.864
X03	64.6500	25.644	.253	.861
X04	64.6800	23.796	.470	.852
X05	64.8700	24.155	.513	.850
X06	64.8800	24.834	.539	.850
X07	64.7900	24.370	.502	.850
X08	64.8800	23.218	.563	.847
X09	64.8500	23.967	.530	.849
X10	64.7300	23.431	.575	.846
X11	64.6300	24.074	.478	.851
X12	65.0000	24.444	.525	.849
X13	65.1000	23.909	.554	.848
X14	64.9200	23.933	.568	.847
X15	64.8100	24.701	.452	.852
X16	64.7900	24.046	.624	.846
X17	64.7900	24.107	.582	.847

Y07	Pearson Correlation	.512**	.501**	.629**	.632**	.146	.434**	1	.501**	.317**	.650**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.146	.000		.000	.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y08	Pearson Correlation	.494**	.318**	.450**	.528**	.326**	.178	.501**	1	.471**	.586**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.077	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y09	Pearson Correlation	.157	.231*	.184	.335**	.393**	.238*	.317**	.471**	1	.371**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.118	.021	.067	.001	.000	.017	.001	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y10	Pearson Correlation	.466**	.436**	.571**	.526**	.105	.347**	.650**	.586**	.371**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.298	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.707**	.600**	.778**	.732**	.337**	.538**	.807**	.748**	.553**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Lampiran 8

Hasil Uji Realibilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	26.8200	31.442	.615	.841
Y02	26.9600	33.130	.494	.851
Y03	27.0400	30.766	.706	.833
Y04	26.4800	31.808	.655	.838
Y05	25.4600	36.433	.218	.869
Y06	26.0800	33.670	.417	.857
Y07	26.7900	30.955	.747	.830
Y08	26.3200	29.957	.652	.837
Y09	25.5100	33.727	.441	.855
Y10	26.8700	30.175	.699	.832

Lampiran 9

Hasil Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi dan Determinasi, dan Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58513747
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.032
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.866	.784		7.484	.000
	Kepuasan Kerja	-.723	.193	-.354	-3.747	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 ^a	.125	.116	.58812

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji F (Kelayakan Model)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.857	1	4.857	14.042	.000 ^b
	Residual	33.896	98	.346		
	Total	38.753	99			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja