

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012) 'The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities', *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), p. 1. Available at: <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v2i2.1740>.
- Adriaenssens, J., De Gucht, V. and Maes, S. (2015) 'Determinants and prevalence of *burnout* in emergency nurses: A systematic review of 25 years of research', *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), pp. 649–661. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>.
- Agho, A.O., Price, J.L. and Mueller, C.W. (1992) 'Discriminant validity of measures of job satisfaction, positive affectivity and negative affectivity', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), pp. 185–195. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00496.x>.
- Akdemir, Ö.A. (2019) 'The Effect of Teacher *Burnout* on Organizational Commitment in Turkish Context', 7(4), pp. 171–179. Available at: <https://doi.org/10.11114/jets.v7i4.4067>.
- Ashari A., F. (2021) 'GAMBARAN KEJADIAN *BURNOUT* PERAWAT DI RUMAH SAKIT UNHAS PADA MASA PANDEMI COVID-19.' Available at: <http://repository.unhas.ac.id:443/id/eprint/6688>.
- Ashford, S.J. *et al.* (2014) 'CONTENT , CAUSES , AND CONSEQUENCES OF *JOB INSECURITY* : A THEORY-BASED MEASURE AND SUBSTANTIVE TEST', 32(4), pp. 803–829.
- Back, C.Y. *et al.* (2020) 'Mediating Effects of *Burnout* in the Association Between Emotional Labor and *Turnover intention* in Korean Clinical Nurses', *Safety and Health at Work*, 11(1), pp. 88–96. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.01.002>.
- Bakhshi, A., Kumar, K. and Rani, E. (2009) 'Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment', *International Journal of Business and Management*, 4(9). Available at: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n9p145>.
- Bektas, C. and Peresadko, G. (2013) 'Frame of Workplace Guidance How to

- Overcome *Burnout Syndrome: A Model Suggestion*', *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, pp. 879–884. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.666>.
- Bell, M. and Sheridan, A. (2020) 'How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career', *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2(March). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>.
- Bhatti, K.K. (2011) 'Effect of Direct Participation on Organizational Commitment', 2(9), pp. 15–23
- Brewer, C.S. *et al.* (2012) 'Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals', *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), pp. 521–538. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05753.x>.
- Cho, S.H. *et al.* (2012) 'Turnover of New Graduate Nurses in Their First Job Using Survival Analysis', *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), pp. 63–70. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2011.01428.x>.
- Cohen, G., Blake, R.S. and Goodman, D. (2016) 'Does *Turnover intention* Matter? Evaluating the Usefulness of *Turnover intention* Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate', *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), pp. 240–263. Available at: <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>.
- Coomber, B. and Louise BARRIBALL, K. (2007) 'Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature', *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), pp. 297–314. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>.
- Elst, T. Vander *et al.* (2016) 'The Effect of *Job Insecurity* on Employee Health Complaints : A Within-Person Analysis of the Explanatory Role of Threats to the Manifest and Latent Benefits of Work', 21(1), pp. 65–76.
- Fred Luthans (2006) 'Perilaku Organisasi', *PT. Andi*, 10.
- Gillies, D.A. (2000) *Nursing management: a systems approach*. 3rd edn. Philadelphia London WB. Saunders Company. Available at: <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=557&pRegionCode=PLTKB&pClientId=133>.

- Greenhalgh, L. (2018) '*Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*', (February). Available at: <https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279673>.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. and Gaertner, S. (2000) 'A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium', *Journal of Management*, 26(3), pp. 463–488. Available at: <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>.
- Hadi, A. *et al.* (2018) 'Pengaruh Psychological Capital Terhadap Kinerja Dan *Turnover intention* Karyawan Ngo X Dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), pp. 161–174.
- Hellgren (2006) '*Job Insecurity A literature review*', *National Institute for Working Life*, (1), p. 32. Available at: www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa.
- Herbert J. Freudenberger (1974) 'Staff Burn-out', *Journal for Healthcare Quality*, 4(4), pp. 6–8. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1945-1474.1982.tb00486.x>.
- Ingersoll, G.L. *et al.* (2002) 'Nurses' Job Satisfaction , Organizational Commitment ,' *Jona*, 32(5), pp. 250–263.
- Irfan *et al* (2016) 'Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Asimetri Informasi, Penekanan Anggaran dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemoderasi', *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 17(2), pp. 158–175. Available at: <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0052.158-175>.
- Isyadi, D. (2023) 'The Influence of Work Environment and Workload on *Turnover intention* with Job Satisfaction as an Intervening Variable in IZI', *Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences (IJoMS)*, 4(4), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.59066/ijoms.v1i1.31>.
- Jacobs, E. & Roodt, G. (2008) 'Organisational culture of hospitals to predict *turnover intentions* of professional registered nurses.', *Health Sa Gesondheid*, 13(1), pp. 63–78. Available at: <http://www.scielo.org.za/pdf/hsa/v13n1/08.pdf>.
- Jeswani, S. and Dave, S. (2012) 'Impact of Individual Personality on *Turnover*

- intention: A Study on Faculty Members*, *Management and Labour Studies*, 37(3), pp. 253–265. Available at: <https://doi.org/10.1177/0258042X13484837>.
- Kanchana, L. and Jayathilaka, R. (2023) 'Factors impacting employee *turnover intentions* among professionals in Sri Lankan startups', *PLoS ONE*, 18(2 February), pp. 1–20. Available at: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729>.
- Karatepe, O.M. and Karadas, G. (2014) 'The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions', *International Journal of Hospitality Management*, 43, pp. 132–143. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>.
- Kelly, L.A., Gee, P.M. and Butler, R.J. (2021) 'Impact of nurse *burnout* on organizational and position turnover', *Nursing Outlook*, 69(1), pp. 96–102. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>.
- Khan, M.A.S. and Du, J. (2014) 'An Empirical Study of *Turnover intentions* in Call Centre Industry of Pakistan', *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 02(04), pp. 206–214. Available at: <https://doi.org/10.4236/jhrss.2014.24021>.
- Kim, T. (Terry) *et al.* (2017) 'Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes?', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), pp. 1638–1657. Available at: <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0224>.
- Kinicki, K.R. dan A. (2014) 'Perilaku Organisasi', 9(1).
- Labrague, L.J. *et al.* (2018) 'Organizational commitment and *turnover intention* among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management', *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), pp. 403–408. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>.
- Leiter, M.P. and Maslach, C. (2009) 'Nurse turnover: The mediating role of *burnout*', *Journal of Nursing Management*, 17(3), pp. 331–339. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>.
- Lestari, D.A.K. and Purba, H.P. (2019) 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap

- Burnout Pada Perawat*, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Unair*, 8, pp. 59–70. Available at: <http://url.unair.ac.id/cf758369>.
- Luthans, F. *et al.* (2007) 'Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction', *Personnel Psychology*, 60(3), pp. 541–572. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Maslach, C. (2001) 'What have we learned about *burnout* and health?', *Psychology and Health*, 16(5), pp. 607–611. Available at: <https://doi.org/10.1080/08870440108405530>.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. (2016) '*Burnout*', *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, pp. 351–357. Available at: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>.
- Mathis, R.. & J. (2010) *Human Resource Management*. 13th edn. Edited by South-Western: Joseph Sabatino. Human Resource Management.
- Mauliddin, M. *et al.* (2024) 'the Effect of Job Resources on Work Engagement of Nurses At Hasanuddin University Hospital', *Community Practitioner*, 21(4), pp. 67–75.
- McCabe, T.J. and Sambrook, S. (2013) 'Psychological contracts and commitment amongst nurses and nurse managers: A discourse analysis', *International Journal of Nursing Studies*, 50(7), pp. 954–967. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.012>.
- Meyer, J.P. *et al.* (2002) 'Affective, continuance, and *Normative commitment* to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences', *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), pp. 20–52. Available at: <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>.
- Meyer, J.P. (2014) 'Employee commitment, motivation, and engagement: Exploring the links', *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, pp. 33–49.
- Meyer, J.P., Becker, T.E. and Vandenberghe, C. (2004) 'Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model', *Journal of Applied Psychology*, 89(6), pp. 991–1007. Available at: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>.

- Mirza, M.N. (2021) 'Analisis Faktor Risiko Dan Konsekuensi *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Jakarta', *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 9(1), p. 1. Available at: <https://doi.org/10.31596/jkm.v9i1.800>.
- Mobley (2011) 'Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya', *PT Pustaka Binaman Pressindo* [Preprint].
- Nal, M. *et al.* (2022) 'Mediating Role of *Burnout* in the Effect of Nurses' Workload on *Turnover intention* during COVID-19 Pandemic', *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 77, pp. 37–50. Available at: <https://doi.org/10.33788/rcis.77.3>.
- Natsir, M., Hartiti, T. and Sulisno, M. (2015) 'Hubungan antara self efficacy dan stres kerja dengan *burnout* pada perawat dalam melakukan asuhan keperawatan pada RS pemerintah di kabupaten Semarang', *Jurnal Managemen Keperawatan*, 3(1), pp. 30–35.
- Neves, T. *et al.* (2022) 'Organizational Commitment and Intention to Leave of Nurses in Portuguese Hospitals', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4). Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph19042470>.
- Novi Indrayani, I.G.M.S. (2020) 'No Title', 9(3), pp. 1210–1229.
- Nursing Solutions Inc, N. (2022) '2022 National Health Care Retention & RN Staffing Report', *NSI Nursing Solutions, Inc*, (717), pp. 1–18. Available at: https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI_National_Health_Care_Retention_Report.pdf.
- Opotamutale, D., Rn, A. and Lecturer, S. (2022) 'Factors contributing to *burnout* among nurses at a district hospital in Namibia : A qualitative perspective of nurses', (April), pp. 2982–2991. Available at: <https://doi.org/10.1111/jonm.13693>.
- Ora, C.D. *et al.* (2020) '*Burnout* in nursing : a theoretical review', 9, pp. 1–17.
- Parry, J. (2008) 'Intention to leave the profession: Antecedents and role in nurse turnover', *Journal of Advanced Nursing*, 64(2), pp. 157–167. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x>.
- Pérez-Francisco, D.H. *et al.* (2020) 'Influence of workload on primary care nurses'

- health and *burnout*, patients' safety, and quality of care: Integrative review', *Healthcare (Switzerland)*, 8(1), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.3390/healthcare8010012>.
- Qotimah, N.K., Triharini, M. and Wahyudi, A.S. (2022) 'Relationship Between Managerial Support and Hospital Atmosphere With *Burnout* Among Nurses at COVID-19 unit', *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 6(2), p. 166. Available at: <https://doi.org/10.24990/injec.v6i2.434>.
- Raniasari Bimanti Esthi and Saur Panjaitan (2023) 'The Effect of Work-Life Balance on *Turnover intention* Mediated by *Burnout*', *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(1), pp. 29–34.
- Rezaei, S. *et al.* (2018) 'Prevalence of *burnout* among nurses in Iran: a systematic review and meta-analysis', *International Nursing Review*, 65(3), pp. 361–369. Available at: <https://doi.org/10.1111/inr.12426>.
- Rowntree, J. (2005) '*Job Insecurity* and Work Intensification.' Available at: <http://www.jrf.org.uk>.
- Rudman, A. *et al.* (2020) 'Consequences of early career nurse *burnout*: A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia', *EClinicalMedicine*, 27, p. 100565. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100565>.
- Rudman, A., Gustavsson, P. and Hultell, D. (2014) 'A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden', *International Journal of Nursing Studies*, 51(4), pp. 612–624. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.09.012>.
- Saad, S. *et al.* (2012) 'The Impact of Brands on Consumer Purchase Intentions', 4(2), pp. 105–110.
- Saeed, F. *et al.* (2023) 'Employee Salary and Employee *Turnover intention*: A Key Evaluation Considering Job Satisfaction and Job Performance as Mediators under a Creative Commons Attribution-Non-Commercial No-Derivatives 4.0', *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(1), pp. 1–23.
- Salama, W. *et al.* (2022) 'Impact of Work Stress and Job *Burnout* on *Turnover intentions* among Hotel Employees', *International Journal of Environmental*

- Research and Public Health*, 19(15). Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>.
- Schaufeli, W.B. and Buunk, B.P. (2004) *Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing, The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*. Available at: <https://doi.org/10.1002/0470013400.ch19>.
- Schwarzer, R. and Hallum, S. (2008) 'Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and *burnout*: Mediation analyses', *Applied Psychology*, 57(SUPPL. 1), pp. 152–171. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>.
- Sentoso (2001) 'Manajemen Sumberdaya Manusia', *Erlangga* [Preprint], (Jakarta).
- Siregar, D.M. and Maryati, T. (2021) 'Effect of Compensation Towards *Turnover intention* with Work Satisfaction as Intervening Variables a Study at PT. Madya Karya Putra', *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 176(ICoSIAMS 2020), pp. 340–345. Available at: <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.048>.
- Sora, B. *et al.* (2009) 'Job Insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), pp. 125–147. Available at: <https://doi.org/10.1080/13594320802211968>.
- Steers, RM dan Porter, L.W. (2011) 'Motivation and Work Behaviour', *New York Accademic Press*, New York A.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Na, K. (2002) 'No Security : A Meta-Analysis and Review of *Job Insecurity* and Its Consequences', 7(3), pp. 242–264. Available at: <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242>.
- Tzeng, S.T., Su, B.Y. and Chen, H.M. (2023) 'Correlation Among Workplace *Burnout*, Resilience, and Well-Being in Nursing Staff: A Cross-Sectional Study in Taiwan', *Journal of Nursing Research*, 31(5), p. E294. Available at: <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000577>.
- Üngüren, E. *et al.* (2024) 'The Effects of Job Stress on *Burnout* and *Turnover intention*: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency', *Behavioral Sciences*, 14(4). Available at:

<https://doi.org/10.3390/bs14040322>.

- Vuspyta, R., Irwan, M. and Anita, W. (2021) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Rsia Andini Pekanbaru Factors Related To the Event of the Nurse', 2(April), pp. 136–147.
- Wicaksono, W. (2017) 'Pengaruh *Job Insecurity*, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap *Turnover intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang', *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, pp. 1–33.
- Willard-Grace, R. *et al.* (2019) '*Burnout* and health care workforce turnover', *Annals of Family Medicine*, 17(1), pp. 36–41. Available at: <https://doi.org/10.1370/afm.2338>.
- De Witte, H., Vander Elst, T. and De Cuyper, N. (2015) '*Job Insecurity*, Health and Well-Being', (April 2016), pp. 109–128. Available at: https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_7
- Woo, T. *et al.* (2020) 'Global prevalence of *burnout* symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis', *Journal of Psychiatric Research*, 123(August 2019), pp. 9–20. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>.
- World Health Organization (2019) *Burn-out an 'occupational phenomenon'*, *International classification of Diseases*. Available at: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/. (Accessed: 13 April 2023).
- World Health Organization (2020) *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*, *Who*. Available at: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>.
- Xiaoming, Y. *et al.* (2014) 'Effects of workload on *burnout* and *turnover intention* of medical staff: A study', *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), pp. 229–237. Available at: <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>.
- Yang, Y. and Chen, J. (2020) 'Related Factors of *Turnover intention* Among Pediatric Nurses in Mainland China: A Structural Equation Modeling Analysis', *Journal of Pediatric Nursing*, 53(xxxx), pp. e217–e223. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.04.018>.

- Yılmaz, Y. *et al.* (2022) 'Living with Infection Risk and *Job Insecurity* during COVID-19: The Relationship of Organizational Support, Organizational Commitment, and *Turnover intention*', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14). Available at: <https://doi.org/10.3390/ijerph19148516>.
- Yousef ALKHRAISH, M., Eivazzadeh, N. and Yeşiltaş, M. (2023) 'the Impact of *Burnout* on *Turnover intention* Among Nurses: the Mediating Role of Job Satisfaction Araştırma Makalesi Hemşireler Tükenmişliğinden Ayrılma Niyeti Üzerine İş Doymu Aracılık Rolü', *Hacettepe Journal of Health Administration*, 26(1), pp. 1–28. Available at: <https://orcid.org/0000-0001-8336-6080> <https://orcid.org/0000-0003-0110-9684>.
- Yuhansyah, Akhmad Munawar Fuadi, N.A.J. (2019) 'HUBUNGAN ANTARA STATUS KEPEGAWAIAN DENGAN KETIDAKAMANAN KERJA (*JOB INSECURITY*) PADA PERAWAT DI RSUD . DATU SANGGUL RANTAU DAN', 1(1), pp. 32–47.
- Zheng, X. *et al.* (2014) '*Job Insecurity* and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity', *Career Development International*, 19(4), pp. 426–446. Available at: <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth, Bapak/Ibu Perawat Di-

RS Universitas Hasanuddin

Dengan Hormat,

Saya, Chandra P. Jyoti, NIM K02221033, mahasiswi Program Magister Administrasi Rumah Sakit di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin beralamat tinggal Jl. Perintis Kemerdekaan VI No. 51 dengan nomor telepon 085738 362090, akan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Burnout Syndrome*, Komitmen Organisasi Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention* Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024”. Data yang didapatkan atas informasi yang saudara berikan akan direkomendasikan untuk peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di RS Universitas Hasanuddin.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian pada saudara. Saya akan menjunjung tinggi dan menghargai hak-hak saudara sebagai responden serta akan menjaga kerahasiaan atas segala informasi yang telah diberikan. Informasi yang diberikan hanya dipergunakan untuk penelitian ini. Saya akan memberi kebebasan kepada saudara untuk mengundurkan diri jika terjadi sesuatu hal yang tidak menyenangkan atau tidak nyaman saat proses penelitian berlangsung.

Peneliti sangat mengharapkan partisipasi dan kejujuran saudara dalam memberikan informasi setelah mendapatkan penjelasan ini. Saya sebagai peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan saudara terlibat pada penelitian ini.

Makassar, 1 Maret
2024
Peneliti,

Chandra Parama Jyoti

PERSETUJUAN SEBAGAI RESPONDEN

Setelah saya mendapatkan informasi dengan jelas dan membaca penjelasan penelitian pada lembar penjelasan penelitian, maka saya memahami dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengetahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Burnout Syndrome*, Komitmen Organisasi Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention* Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024

Saya mengetahui bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan risiko bagi saya. Segala informasi yang saya berikan pada penelitian akan dijaga dan dijamin kerahasiaannya. Informasi dan penjelasan yang diberikan membuat saya percaya bahwa penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keperawatan di rumah sakit. Saya bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dengan menandatangani lembar persetujuan ini, persetujuan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa adanya paksaan dari siapapun.

Makassar, 1 Maret 2024

Peneliti

Responden

Chandra P. Jyoti

(.....)

KUESIONER A KARAKTERISTIK PERAWAT

Nomor / Kode Responden : ()
 Tanggal Pengisian :
 Unit / Ruangan :

Petunjuk Pengisian :

1. Bapak/Ibu, bacalah terlebih dahulu dengan teliti sebelum mengisi kuesioner ini
2. Berilah tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia
3. Jawaban bapak/ibu akan dijamin kerahasiaanya dan tidak akan berpengaruh terhadap karir saudara

1. Umur Bapak/Ibu/Saudara (i) : Tahun
2. Jenis Kelamin : () Laki-laki
 () Perempuan
3. Pendidikan Keperawatan Terakhir : () D.III Kep.
 () S1 Keperawatan
4. Status Perkawinan : () Belum Kawin
 () Kawin
5. Masa kerja di RS Unhas : Tahun
6. Tempat bekerja (sebagai perawat) lainnya :
7. Jumlah pendapatan :
8. Level Karir dan Kompetensi Perawat : () Perawat Klinis I
 () Perawat Klinis II
 () Perawat Klinis III
 () Perawat Klinis IV
 () Perawat Klinis V

PETUNJUK PENGISIAN

1. Baca dengan teliti sebelum mengisi jawaban pertanyaan dibawah ini.
2. Saudara diharapkan tidak mengosongkan setiap lembaran jawaban, karena jawaban saudara sangat penting dan dibutuhkan pada penelitian ini.
3. Jawaban yang saudara berikan pada lembar kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya
4. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia dengan penjelasan sbb:
 - a. **Tidak setuju**, yaitu 0 - 25% pernyataan yang ada sesuai dengan kenyataan
 - b. **Kurang setuju**, Yaitu > 25 - 50% pernyataan yang ada sesuai dengan kenyataan
 - c. **Setuju**, Yaitu > 50 - 75% Pernyataan yang ada sesuai dengan kenyataan
 - d. **Sangat Setuju**, Yaitu > 75% Pernyataan sesuai dengan kenyataan
5. Bila ingin merubah jawaban, maka anda boleh mengganti satu kali dengan cara memberi tanda garis = pada jawaban yang salah, lalu memberi tanda *checklist* (√) pada jawaban yang benar yang saudara inginkan

Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
≠		√	

KUESIONER

No	Pernyataan	STT	TS	S	SS
KOMITMEN ORGANISASI					
<i>Affective Commitment</i>					
1	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini				
2	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga				
3	Saya tidak pernah merasa menjadi "bagian dari keluarga" pada organisasi ini.				
4	Saya tidak mempunyai ikatan emosi dengan organisasi ini.				
5	Organisasi ini banyak memiliki makna pribadi bagi saya				
6	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi ini				
<i>Continuance Commitment</i>					
7	Saya tidak takut akan apa yang terjadi apabila berhenti dari pekerjaan, tanpa memiliki cadangan pekerjaan.				
8	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi sekarang, walaupun saya ingin.				
9	Terlalu banyak hal dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang				
10	Saya tidak akan merasa rugi jika saya meninggalkan organisasi sekarang.				
11	Salah satu akibat buruk dalam meninggalkan perusahaan adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia				

12	Salah satu alasan saya untuk terus bekerja di organisasi ini ialah jika saya meninggalkan organisasi maka akan mengorbankan manfaat yang diberikan organisasi saya yang tidak didapat dari perusahaan lain				
Normative Commitment					
13	Saya rasa, saat ini orang-orang terlalu mudah berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya				
14	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak terlihat etis bagi saya.				
15	Salah satu alasan saya untuk tetap bekerja di organisasi ini adalah saya percaya bahwa loyalitas sangat penting oleh karena itu saya merasa mempunyai kewajiban moral untuk bertahan.				
16	Jika saya ditawari untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tetap tidak akan meninggalkan perusahaan ini.				
17	Saya selalu diajarkan untuk tetap setia pada satu perusahaan				
18	Saya tidak percaya bahwa orang tersebut harus selalu setia kepada organisasinya.				
JOB INSECURITY					
Job Insecurity Kuantitatif (kehilangan pekerjaan itu sendiri)					
19	Saya takut dipecat				
20	Saya khawatir dapat mempertahankan pekerjaan saya				
21	Saya takut kehilangan pekerjaan				
22	Saya merasa akan dipecat dalam waktu dekat				
23	Saya yakin saya dapat mempertahankan pekerjaan saya				
24	Saya yakin tidak akan dipecat dalam satu tahun kedepan				
Job Insecurity Kualitatif (gaji, keberlanjutan karir)					
25	Peluang karir masa depan saya di dalam organisasi ini akan menguntungkan				

26	Saya merasa bahwa organisasi ini dapat memberi / merangsang pekerjaan lainnya di masa yang akan datang				
27	Saya yakin bahwa organisasi akan membutuhkan dukungan kompetensi saya di masa depan				
28	Perkembangan gaji saya di organisasi ini menjanjikan				
29	Jenjang karir saya di organisasi ini menjanjikan				
30	Saya merasa bahwa organisasi ini dapat memberi gaji yang memuaskan di masa yang akan datang				
BURNOUT					
Exhaustion					
31	Saya merasa lelah secara emosional karena pekerjaan saya				
32	Saya merasa waktu saya habis untuk bekerja seharian				
33	Saya merasa lelah secara fisik saat bangun pagi karena harus memulai tugas hari ini				
34	Menghadapi pasien dan bekerja untuk mereka seharian penuh membuat saya "tertekan"				
35	Saya merasa lelah berkepanjangan dengan pekerjaan saya				
36	Saya merasa saya bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya				
Cynicism					
37	Saya merasa bahwa saya memperlakukan beberapa pasien seolah mereka objek impersonal				
38	Saya menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang- orang sejak saya bekerja dalam bidang ini				
39	Saya khawatir pekerjaan saya sebagai perawat membuat saya kurang peka/sensitif secara emosional				

40	Saya tidak terlalu peduli atas apa yang terjadi pada pasien saya				
41	Saya merasa para pasien menyalahkan saya atas masalah -masalah yang mereka alami				
42	Ketidakpedulian saya terhadap lingkungan kerja di rumah sakit berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada pasien				
Profesional Inefficacy					
43	Saya mampu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh pasien secara efektif				
44	Saya secara positif merasa dapat mempengaruhi kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya				
45	Saya merasa sangat bersemangat (berenergi) dalam melakukan pekerjaan saya sebagai perawat				
46	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dengan pasien				
47	Saya merasa gembira setelah melakukan tugas saya untuk para pasien secara langsung				
48	Saya merasa puas setelah bekerja merawat pasien dengan baik sesuai kompetensi				
TURNOVER INTENTION					
49	Dalam beberapa bulan terakhir, saya berpikir untuk mencari pekerjaan baru di rumah sakit lain				
50	Dalam beberapa bulan terakhir, saya berpikir untuk mencari pekerjaan di jalur karier / bidang yang berbeda				
51	Saya berencana mencari pekerjaan baru pada tahun depan karena alasan pribadi				

Lampiran 2. Dokumen Rekomendasi Persetujuan Etik Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658,
E-mail : fkunhas@gmail.com, website: <https://fkunhas.ac.id/>

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK

Nomor : 1210/UN4.14.1/TP.01.02/2024

Tanggal: 16 Mei 2024

Dengan ini Menyatakan bahwa Protokol dan Dokumen yang Berhubungan dengan Protokol berikut ini telah mendapatkan Persetujuan Etik :

No. Protokol	2524052138	No. Sponsor Protokol	
Peneliti Utama	drg. Ni Putu Chandra Parama Jyoti, S.KG	Sponsor	Pribadi
Judul Peneliti	Pengaruh Burnout Syndrome, Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024		
No. Versi Protokol	1	Tanggal Versi	02 Mei 2024
No. Versi PSP	1	Tanggal Versi	02 Mei 2024
Tempat Penelitian	Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar		
Judul Review	<input type="checkbox"/> Exempted <input checked="" type="checkbox"/> Expedited <input type="checkbox"/> Fullboard	Masa Berlaku 16 Mei 2024 Sampai 16 Mei 2025	Frekuensi review lanjutan
Ketua Komisi Etik Penelitian	Nama : Prof.dr.Veni Hadju,M.Sc,Ph.D	Tanda tangan	Tanggal 16 Mei 2024
Sekretaris komisi Etik Penelitian	Nama : Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes	Tanda tangan	Tanggal 16 Mei 2024

Kewajiban Peneliti Utama :

1. Menyerahkan Amandemen Protokol untuk persetujuan sebelum di implementasikan
2. Menyerahkan Laporan SAE ke Komisi Etik dalam 24 Jam dan dilengkapi dalam 7 hari dan Laporan SUSAR dalam 72 Jam setelah Peneliti Utama menerima laporan
3. Menyerahkan Laporan Kemajuan (progress report) setiap 6 bulan untuk penelitian resiko tinggi dan setiap setahun untuk penelitian resiko rendah
4. Menyerahkan laporan akhir setelah Penelitian berakhir
5. Melaporkan penyimpangan dari protocol yang disetujui (protocol deviation/violation)
6. Mematuhi semua peraturan yang ditentukan



Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Fakultas



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 02781/UN4.14.1/PT.01.04/2024

28 Maret 2024

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth.

Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan

Cq. Kepala UPT P2T, BKPM

Provinsi Sulawesi Selatan

Makassar

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang dibawah ini:

Nama : Ni Putu Chandra Parama Jyoti

Nomor Pokok : K022221033

Program Pendidikan : Magister (S2)

Program Studi : Administrasi Rumah Sakit

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul

***PENGARUH BURNOUT SYNDROME, KOMITMEN ORGANISASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN***

Pembimbing : 1. Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin.,MHSM

2. Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc

Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

Waktu Penelitian : April - Mei 2024

Demikian permintaan izin ini. Atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan,



Dr. Wahiduddin, SKM.,M.Kes.

NIP. 197604072005011004

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan FKM Unhas (Sebagai laporan)
2. Ketua Program Studi Administrasi Rumah Sakit FKM-UNHAS
3. Ni Putu Chandra Parama Jyoti
4. Peringgal

Lampiran 4. Surat Izin Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 13027/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur RS Universitas Hasanuddin Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 02781/UN4.14.1/PT.01.04/2024 tanggal 28 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: NI PUTU CHANDRA PARAMA JYOTI
Nomor Pokok	: K022221033
Program Studi	: Administrasi Rumah Sakit
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km., 10 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" PENGARUH BURNOUT SYNDROME, KOMITMEN ORGANISASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024 "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Mei s/d 22 Juni 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 22 Mei 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Pintu

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian



Lampiran 6. Output Statistik Penelitian

Crosstabs

Notes

Output Created		23-JUN-2024 22:23:40
Comments		
Input	Data	D:\Office\Statistics\Data Chandra Jyoti Path.sav
	Active Dataset	DataSet13
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	175
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		<pre> CROSSTABS /TABLES=Kat_Komitmen Kat_Insecurity Kat_Burnout BY Kat_Turnover /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	524245

[DataSet13] D:\Office\Statistics\Data Chandra Jyoti Path.sav

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kat_Komitmen * Kat_Turnover	175	100.0%	0	0.0%	175	100.0%
Kat_Insecurity * Kat_Turnover	175	100.0%	0	0.0%	175	100.0%
Kat_Burnout * Kat_Turnover	175	100.0%	0	0.0%	175	100.0%

Kat_Komitmen * Kat_Turnover

Crosstab

		Kat_Turnover		Total	
		Tinggi	Rendah		
Kat_Komitmen	Tinggi	Count	1	102	103
		% within Kat_Komitmen	1.0%	99.0%	100.0%
	Rendah	Count	41	31	72
		% within Kat_Komitmen	56.9%	43.1%	100.0%
Total		Count	42	133	175
		% within Kat_Komitmen	24.0%	76.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	72.790 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	69.754	1	.000		
Likelihood Ratio	83.198	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	72.374	1	.000		
N of Valid Cases	175				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.28.

b. Computed only for a 2x2 table

Kat_Insecurity * Kat_Turnover

Crosstab

		Kat_Turnover		Total	
		Tinggi	Rendah		
Kat_Insecurity	Tinggi	Count	12	23	35
		% within Kat_Insecurity	34.3%	65.7%	100.0%
	Rendah	Count	30	110	140
		% within Kat_Insecurity	21.4%	78.6%	100.0%
Total		Count	42	133	175
		% within Kat_Insecurity	24.0%	76.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	2.538 ^a	1	.111		
Continuity Correction ^b	1.882	1	.170		
Likelihood Ratio	2.392	1	.122		
Fisher's Exact Test				.124	.088
Linear-by-Linear Association	2.523	1	.112		
N of Valid Cases	175				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.40.

b. Computed only for a 2x2 table

Kat_Burnout * Kat_Turnover

Crosstab

		Kat_Turnover		Total	
		Tinggi	Rendah		
Kat_Burnout	Tinggi	Count	7	3	10
		% within Kat_Burnout	70.0%	30.0%	100.0%
	Rendah	Count	35	130	165
		% within Kat_Burnout	21.2%	78.8%	100.0%
Total		Count	42	133	175
		% within Kat_Burnout	24.0%	76.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	12.304 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	9.775	1	.002		
Likelihood Ratio	10.132	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.002
Linear-by-Linear Association	12.234	1	.000		
N of Valid Cases	175				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.40.

b. Computed only for a 2x2 table

Number of variables in your model: 6

Number of observed variables: 4

Number of unobserved variables: 2

Number of exogenous variables: 4

Number of endogenous variables: 2

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	2	0	0	0	0	2
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	5	0	4	0	0	9
Total	7	0	4	0	0	11

Number of distinct sample moments: 10

Number of distinct parameters to be estimated: 9

Degrees of freedom (10 - 9): 1

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Komitmen <--- <i>Burnout</i>	-.162	.037	-4.447	***	
Komitmen <--- Insecurity	.040	.027	1.481	.139	
Turnover <--- Insecurity	.056	.022	2.588	.010	
Turnover <--- <i>Burnout</i>	.080	.031	2.602	.009	
Turnover <--- Komitmen	-.637	.061	-10.491	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Komitmen <--- <i>Burnout</i>	-.318
Komitmen <--- Insecurity	.106
Turnover <--- Insecurity	.144
Turnover <--- <i>Burnout</i>	.152
Turnover <--- Komitmen	-.617

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Insecurity	70.474	7.556	9.327	***	
<i>Burnout</i>	37.841	4.057	9.327	***	
e1	8.782	.941	9.327	***	
e2	5.634	.604	9.327	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Komitmen	.112
Turnover	.466

Matrices (Group number 1 - Default model)**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	<i>Burnout</i>	Insecurity	Komitmen
Komitmen	-.162	.040	.000
Turnover	.184	.031	-.637

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Burnout</i>	Insecurity	Komitmen
Komitmen	-.318	.106	.000
Turnover	.348	.079	-.617

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Burnout</i>	Insecurity	Komitmen
Komitmen	-.162	.040	.000
Turnover	.080	.056	-.637

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Burnout</i>	Insecurity	Komitmen
Komitmen	-.318	.106	.000
Turnover	.152	.144	-.617

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Burnout</i>	Insecurity	Komitmen
Komitmen	.000	.000	.000
Turnover	.103	-.025	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	<i>Burnout</i>	Insecurity	Komitmen
Komitmen	.000	.000	.000
Turnover	.196	-.065	.000

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	0	93.184		9999.000	159.687	0	9999.000
1	0	16.090		.687	74.741	6	.000
2	0	7.127		.681	21.719	1	.746
3	0	5.473		.172	8.906	1	1.164
4	0	5.155		.081	7.553	1	1.097
5	0	5.188		.017	7.516	1	1.024
6	0	5.108		.001	7.516	1	1.001

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	9	7.516	1	.006	7.516
Saturated model	10	.000	0		
Independence model	4	136.754	6	.000	22.792

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	3.462	.979	.793	.098
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	5.101	.739	.565	.443

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.945	.670	.952	.701	.950
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.167	.158	.158
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

model				
Model	NCP	LO 90	HI 90	
Default model	6.516	1.201	19.240	
Saturated model	.000	.000	.000	
Independence model	130.75	96.353	172.587	
	4			
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.043	.037	.007	.111

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	.786	.751	.554	.992

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.194	.083	.33	.019
Independence model	.354	.304	.40	.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	25.516	26.049	53.999	62.999
Saturated model	20.000	20.592	51.648	61.648
Independence model	144.754	144.991	157.414	161.414

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.147	.116	.220	.150
Saturated model	.115	.115	.115	.118
Independence model	.832	.634	1.072	.833

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	89	154
Independence model	17	22

Minimization: .015

Miscellaneous: .094

Bootstrap: .000

Total: .109