

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I. Z., Pangtukuran, Y., & Maria, S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit Smc Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 1–10.
- Albrecht, L.S. and Andreetta, M. (2011). The Influence of Empowering Leadership, Empowerment and Engagement on Affective Commitment and Turnover Intentions in Community Health Service Workers. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237.
- Ali Shah, I., Fakhr, Z., Ahmad, M.S. and Zaman, K. (2010). Measuring Push, Pull and Personal Factors Affecting Turnover Intention: A Case of University Teachers in Pakistan. *Review Economic and Business Studies*, 3(1), 167–192.
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Bappenas. (2019). *Kajian Sektor Kesehatan Penguatan Sistem Pelayanan Kesehatan*.
- Biason, R. S. (2017). The Effect of Job Satisfaction to Employee Retention: Saint Louis Univeristy, Baguio City. *Journal of Business and Management Review*, 1(April 2014), 1–10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.27677.72161>
- Biegger, A., De Geest, S., Schubert, M., & Ausserhofer, D. (2016). The “magnetic forces” of Swiss acute care hospitals: A secondary data analysis on nurses’ job satisfaction and their intention to leave their current job. *NursingPlus Open*, 2, 15–20. <https://doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.002>
- Budiono. (2016). *Konsep Dasar Keperawatan*. Pusdik SDM Kesehatan. Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Kesehatan.

- Buraerah. (2013). *Analisis Deskriptif Data Riset Kesehatan (Pertama)*. Masagena Press.
- Carla Kath. (2018). How to “Turnover” an Employee Retention Crisis in Healthcare. *Staff Base.com*. <https://staffbase.com/blog/employee-retention-in-healthcare/>
- Choi, Y., & Chung, I. H. (2018). Effects of Public Service Motivation on Turnover and Job Satisfaction in the U.S. Teacher Labor Market. *International Journal of Public Administration*, 41(3), 172–180. <https://doi.org/10.1080/01900692.2016.1256306>
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562–1569. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>
- Dwiarta, Made Bagus. Wibowo, T. S. (2015). Fakultas ekonomi universitas wiraraja sumenep - madura. *Jurnal “Performance” Bisnis & Akuntansi*, V(1), 1–13.
- Erdogan, V., & Yildirim, A. (2017). Healthcare professionals’ exposure to mobbing behaviors and relation of mobbing with job satisfaction and organizational commitment. *Procedia Computer Science*, 120, 931–938. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.328>
- Frost, Raymond, Straus, J. (2001). *E-Marketing (Second Edi)*. Prentice Hall inc.
- Gartenstein, D. (2019). *What is a Healthy Employee Turnover Rate?* HoustonChronicle.com. <https://smallbusiness.chron.com/healthy-employee-turnover-rate-12145.html>
- Güleryüz, G., Güney, S., Aydın, E. M., & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11), 1625–1635.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.02.004>

- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2).
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, 45 Republik Indonesia 1 (2009). <https://doi.org/10.7202/1016404ar>
- Jahangir, N., Akhbar, M. M. and Begum, N. (2006). The Impact of Social Bases, Procedural Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *South Asian Journal of Management*, 13(4), 72.
- Kepegawaian RSI Faisal Makassar. (2020). *Laporan Kinerja Tahunan RSI Faisal Makassar*.
- Khan, I., Nawaz, A., Khan, F., Khan, S., Hameed Kundi, A., & Bakht Yar, N. (2013). The impact of organizational commitment and job satisfaction on the intention to leave (ITL) of academicians in higher educational institutions (HEIs) of developing countries like Pakistan. *Journal of Business Management and Administration*, 1(3), 22–29. <http://www.peakjournals.org/sub-journals-JBMA.html>
- Kuotsai, T. L. (1998). Employee Turnover Intention and Professional Orientation: A Study of Detention Worker. *Public Administration Quarterly; ABI/INFORM Complete*, 22(2).
- Labrague, L. J., McEnroe – Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45(February),

50–55. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>

- Liu, W., Ma, W., Luo, S., & Tian, Y. (2018). The mechanism of wheelset longitudinal vibration and its influence on periodical wheel wear. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part F: Journal of Rail and Rapid Transit*, 232(2), 396–407. <https://doi.org/10.1177/0954409716671550>
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Malik, O. F., Waheed, A., & Malik, K.-U.-R. (2010). The Mediating Effects of Job Satisfaction on Role Stressors and Affective Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(11). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p223>
- Mobley, P. Hom, R. G. dan C. S. (1984). The Validity of Mobley's Model of Employee Turnover," *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 141–174.
- Mutu RSI Faisal Makassar. (2019). *Profil Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*.
- Muwafik, M. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Euro Design Semarang*.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT. Rineka Cipta.
- Peltier, J. W., Schibrowsky, J. A., & Nill, A. (2013). A hierarchical model of the internal relationship marketing approach to nurse satisfaction and loyalty. 47(5), 899–916. <https://doi.org/10.1108/03090561311306967>
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim*

*Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*,. Bumi Aksara.

- Purna, I. N. (2008). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar. *Artikel*, 829–848.
- R. Rismayanti, M. M. dan E. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Adminsitasi Bisnis*, 61(2), 127–136.
- Radzi, S. M., Ramley, S. Z. A., Salehuddin, M., & Othman, Z. (2009). An Empirical Assessment of Hotel Departmental Managers Turnover Intentions: The Impact of Organizational Justice. *International Journal of Business and Management*, 4(8).  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n8p173>
- Rismayanti, R. D., Musadieq, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2581>
- Rita Andini. (2006). *KEPUASAN KERJA , KOMITMEN ORGANISASIONAL ( Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang )*. 1–112.
- Roy, A., Van Der Weijden, T., & De Vries, N. (2017). Relationships of work characteristics to job satisfaction, turnover intention, and burnout among doctors in the district public-private mixed health system of Bangladesh. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–12.  
<https://doi.org/10.1186/s12913-017-2369-y>
- Saputra, B. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(2), 245–259.
- Sari, N. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor

- Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27(1), 86358.
- Shah, I. A. L. I., Fakhr, Z., Ahmad, S., & Zaman, K. (2010). Measuring Push, Pull And Personal Factors Affecting Turnover Intention: A Case Of University Teachers In Pakistan. *Review of Economic and Business Studies (REBS)*, 3(5), 167–192.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Tamalero, Y., Swasto, B., & Hamid, D. (2012). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan intention to quit. *Jurnal Profil*, 6 No.2(3), 23–31.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481–487. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n1p481>
- Trivellas, P., Gerogiannis, V., & Svarna, S. (2013). Exploring Workplace Implications of Emotional Intelligence (WLEIS) in Hospitals: Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 701–709. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.108>
- Ucho, A., Mkavga, T., and Onyishi, I., E. (2012). Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* *Contemporary Research in Business*, 3(11), 378–387.
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663–1694. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>
- Wati, E. (2019). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–51. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2rm84>
- Wening, N. (2005). Pengaruh Job Insecurity Pasca Restrukturisasi. In *Usahawan* (Vol. 10).
- White, J. (2019). Employee Retention in Health Care: 4 Keys to Keep Your

Best and Brightest. *HR Morning*.

Wowor, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).

Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment:A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250–266. <https://doi.org/10.1108/02683940210428074>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### ***INFORMED CONSENT*** **(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Magister Administrasi Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”**.

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari perawat-perawat sekalian untuk menjawab pertanyaan ini sekitar 15-30 menit. Keuntungannya, informasi yang di berikan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit tempat penelitian.

Pada penelitian ini, identitas anda akan disamarkan. Data penelitian ini akan dikumpulkan dan disimpan tanpa menyebutkan nama anda dalam arsip tertulis atau elektronik (komputer), yang tidak bisa dilihat oleh orang lain selain peneliti. Kerahasiaan data anda sepenuhnya akan dijamin. Bila data akan dipublikasikan, kerahasiaan tetap akan dijaga. Jika anda tidak ingin berpartisipasi, kami tidak akan memasukkan anda sebagai objek penelitian dan anda dapat menolak untuk mengisi kuesioner yang dibagikan.

Jika anda setuju untuk berpartisipasi, diharapkan untuk mengisi dan menandatangani formulir persetujuan mengikuti penelitian. Atas kesediaannya Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Oktober 2020  
Peneliti

Andi Siti Wadi'ah Hadisyam



No. Responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)

## KUESIONER PENELITIAN

### Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

#### I. Identitas Responden

- a. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
- b. Jenis Kelamin : (  ) Laki-laki (  ) Perempuan
- c. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ tahun \_\_\_\_\_ bulan
- d. Pendidikan Terakhir: (  ) DIII  
(  ) S.Kep  
(  ) Ners  
(  ) Lainnya \_\_\_\_\_
- e. Status Kepegawaian: (  ) Pegawai tetap (  ) Lainnya : \_\_\_\_\_

#### II. Petunjuk Pengisian

Pilihlah pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dan apa yang anda rasakan selama bekerja di Rumah Sakit, dengan cara membuat centang atau *check list* (✓) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

*Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai.*

Kategori :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

### A. VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description					
2	Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja					
3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan					
4	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab					
5	Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit					
<b>GAJI ATAU UPAH</b>						
6	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul					
7	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil					
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang Pendidikan					
9	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja					
10	Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja					
11	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani					
<b>KESEMPATAN PROMOSI JABATAN</b>						
12	Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan					
13	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
14	Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)					
15	Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pekerjaan					
<b>PENGAWASAN OLEH PIMPINAN</b>						
16	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan					
17	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan					
18	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan					
19	Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan					
20	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan					
<b>REKAN KERJA</b>						
21	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan					
22	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain					
23	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain					
24	Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja					

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
25	Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik					
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>						
26	Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja					
27	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit					
28	Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja					
29	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya					
30	Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin					

## B. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>AFFECTIVE COMMITMENT</b>						
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini					
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini					
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri					
4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini					
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini					
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya					
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya					
<b>CONTINUANCE COMMITMENT</b>						
9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain					
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya					
11	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang					
12	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya					
13	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini					
14	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah sakit ini					
<b>NORMATIVE COMMITMENT</b>						
15	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik					
16	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya					
17	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja					
18	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit					

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
19	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka					
20	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya					

### C. VARIABEL *TURNOVER INTENTION*

No	Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari rumah sakit ini					
2.	Saya sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain					
3.	Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik					
4.	Saya mungkin akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat					

Lampiran 2 Analisis Distribusi Jawaban Responden Per Pertanyaan

Tabel 31  
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan Kepuasan Kerja pada Dimensi Pekerjaan itu Sendiri Karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan, 2020

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>											
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description	11	8.7	72	56.7	44	34.6	0	0.0	0	0.0
2	Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja	3	2.4	37	29.1	29	22.8	27	21.3	31	24.4
3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	14	11.0	77	60.6	36	28.3	0	0.0	0	0.0
4	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	11	8.7	76	59.8	38	29.9	2	1.6	<b>0</b>	<b>0.0</b>
5	Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit	23	18.1	<b>96</b>	<b>75.6</b>	8	6.3	0	0.0	0	0.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi pekerjaan itu sendiri paling rendah yaitu 0

atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 96 responden atau 75.6% .

a) Upah/gaji

**Tabel 32**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan**  
**Kepuasan Kerja pada Dimensi Upah/gaji Karyawan Rumah**  
**Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan,**  
**2020**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	SS		S		Penilaian KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>GAJI ATAU UPAH</b>											
6	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul	1	0.8	15	11.8	37	29.1	<b>65</b>	<b>51.2</b>	9	7.1
7	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil	1	0.8	18	14.2	36	28.3	54	42.5	18	14.2
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang Pendidikan	1	0.8	14	11.0	42	33.1	51	40.2	19	15.0
9	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja	<b>0</b>	<b>0.0</b>	19	15.0	35	27.6	62	48.8	11	8.7
10	Saya merasa puas dengan insentif	1	0.8	12	9.4	36	28.3	50	39.4	28	22.0



No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	yang saya terima sesuai prestasi kerja										
11	Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani	0	0.0	19	15.0	32	25.2	59	46.5	17	13.4

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi gaji/upah paling rendah yaitu 0 atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 65 responden atau 51.2% .

b) Kesempatan Promosi Jabatan

**Tabel 33**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan**  
**Kepuasan Kerja pada Dimensi Kesempatan Promosi Jabatan**  
**Karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi**  
**Sulawesi Selatan, 2020**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>KESEMPATAN PROMOSI JABATAN</b>											
12	Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan	1	0.8	27	21.3	59	46.5	28	22.0	12	9.4

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan										
13	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit	0	0.0	20	15.7	68	53.5	35	27.6	4	3.1
14	Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)	3	2.4	35	27.6	64	50.4	25	19.7	0	0.0
15	Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pekerjaan	0	0.0	56	44.1	49	38.6	19	15.0	3	2.4

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi jabatan rendah yaitu 0

atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 68 responden atau 53.5% .

c) Pengawasan oleh Pimpinan

**Tabel 34**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan**  
**Kepuasan Kerja pada Dimensi Pengawasan oleh Pimpinan**  
**Karyawan Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi**  
**Sulawesi Selatan, 2020**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>PENGAWASAN OLEH PIMPINAN</b>											
16	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan	3	2.4	85	66.9	25	19.7	10	7.9	4	3.1
17	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan	7	5.5	63	49.6	43	33.9	14	11.0	0	0.0
18	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan	5	3.9	44	34.6	64	50.4	14	11.0	0	0.0
19	Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan	7	5.5	49	38.6	49	38.6	62	48.8	9	7.1

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	SS		S		Penilaian KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	yang menyangkut pekerjaan										
20	Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan- pertanyaan maupun keluhan	1	0.8	50	39.4	56	44.1	16	12.6	4	3.1

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi pengawasan oleh pimpinan paling rendah yaitu 0 atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 85 responden atau 66.9% .

d) Rekan Kerja

**Tabel 35**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan**  
**Kepuasan Kerja pada Dimensi Rekan Kerja Karyawan Rumah**  
**Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan,**  
**2020**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	SS		S		Penilaian KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>REKAN KERJA</b>											
21	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika	32	25.2	52	40.9	38	29.9	5	3.9	0	0.0

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	saya mengalami kesulitan										
22	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain	31	24.4	54	42.5	42	33.1	0	0.0	0	0.0
23	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain	33	26.0	53	41.7	40	31.5	1	0.8	<b>0</b>	<b>0.0</b>
24	Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja	32	25.2	<b>55</b>	<b>43.3</b>	40	31.5	0	0.0	0	0.0
25	Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik	32	25.2	46	36.2	36	28.3	13	10.2	0	0.0

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja paling rendah yaitu 0 atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 55 responden atau 43.3% .

e) Lingkungan Kerja

**Tabel 36**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pertanyaan**  
**Kepuasan Kerja pada Dimensi Lingkungan Kerja Karyawan**  
**Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi**  
**Selatan, 2020**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>LINGKUNGAN KERJA</b>											
26	Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja	24	18.9	31	24.4	36	28.3	34	26.8	2	1.6
27	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit	28	22.0	34	26.8	40	31.5	25	19.7	0	0.0
28	Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja	24	18.9	44	34.6	24	18.9	33	26.0	2	1.6
29	Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung	24	18.9	20	15.7	40	31.5	41	32.3	2	1.6

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Penilaian									
		SS		S		KS		TS		STS	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	jalannya pekerjaan saya										
30	Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin	23	18.1	<b>48</b>	<b>37.8</b>	37	29.1	18	14.2	1	0.8

*Sumber: Data Primer*

Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden untuk pertanyaan kepuasan kerja pada dimensi lingkungan kerja paling rendah yaitu 0 atau sebesar 0.0 %, sedangkan distribusi jawaban responden paling tinggi yaitu 48 responden atau 37.8% .

## Lampiran 3 Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10 Makassar 90245, Telp. (0411) 585658, Fax (0411) 586013  
E-mail : [dekanfkmuh@gmail.com](mailto:dekanfkmuh@gmail.com), website : [www.fkm.unhas.ac.id](http://www.fkm.unhas.ac.id)

No : 8991/UN4.14/PT.01.04/2020  
Lamp :-  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

17 November 2020

Yth.  
**Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan**  
**Cq. Kepala UPT P2T, BKPM**  
**Provinsi Sulawesi Selatan**  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang tersebut di bawah ini :

Nama : **A. Siti Wadi'ah Hadisyam**  
Nomor Pokok : **K012181127**  
Program Studi : **Kesehatan Masyarakat**  
Konsentrasi : **Administrasi Rumah Sakit**

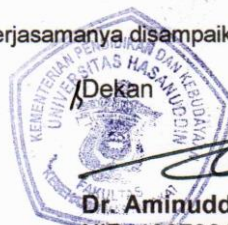
Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka persiapan penulisan tesis dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar**".

Pembimbing : 1. Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes (Ketua)  
2. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes, MOHS, Ph.D. (Anggota)

Waktu Penelitian : November – Desember 2020

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberi izin kepada yang bersangkutan.

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



**Dr. Aminuddin Syam, SKM.,M.Kes.,M.Med.Ed**  
NIP: 19670617 199903 1 001

Tembusan :  
1. Para Wakil Dekan FKM Unhas  
2. Peringgal





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 8655/S.01/PTSP/2020  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Direktur RS. Islam Faisal Makassar

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 8991/UN4.14/PT.01.04/2020 tanggal 17 November 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : A. SITI WADI"AH HADISYAM  
Nomor Pokok : K012181127  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S2)  
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

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

" PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 19 November 2020 s/d 19 Februari 2021

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

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan *barcode*,

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 19 November 2020

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si**  
Pangkat : Pembina Tk.I  
Nip : 19710501 199803 1 004

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

SIMAP PTSP 19-11-2020



Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231



**Lampiran 4 Output SPSS**

**PEKERJAAN ITU SENDIRI**

**Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan job description**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	44	34.6	34.6	34.6
Setuju	72	56.7	56.7	91.3
Sangat Setuju	11	8.7	8.7	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas saat menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	31	24.4	24.4	24.4
Tidak Setuju	27	21.3	21.3	45.7
Kurang Setuju	29	22.8	22.8	68.5
Setuju	37	29.1	29.1	97.6
Sangat Setuju	3	2.4	2.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	36	28.3	28.3	28.3
Setuju	77	60.6	60.6	89.0
Sangat Setuju	14	11.0	11.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
Kurang Setuju	38	29.9	29.9	31.5
Setuju	76	59.8	59.8	91.3
Sangat Setuju	11	8.7	8.7	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Pekerjaan saya penting untuk keberhasilan rumah sakit**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	6.3	6.3	6.3
Setuju	96	75.6	75.6	81.9
Sangat Setuju	23	18.1	18.1	100.0

Total	127	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**GAJI ATAU UPAH**

**Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	7.1	7.1	7.1
Tidak Setuju	65	51.2	51.2	58.3
Kurang Setuju	37	29.1	29.1	87.4
Setuju	15	11.8	11.8	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	18	14.2	14.2	14.2
Tidak Setuju	54	42.5	42.5	56.7
Kurang Setuju	36	28.3	28.3	85.0
Setuju	18	14.2	14.2	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	19	15.0	15.0	15.0
Tidak Setuju	51	40.2	40.2	55.1
Kurang Setuju	42	33.1	33.1	88.2
Setuju	14	11.0	11.0	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	8.7	8.7	8.7
Tidak Setuju	62	48.8	48.8	57.5
Kurang Setuju	35	27.6	27.6	85.0
Setuju	19	15.0	15.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	28	22.0	22.0	22.0

Tidak Setuju	50	39.4	39.4	61.4
Kurang Setuju	36	28.3	28.3	89.8
Setuju	12	9.4	9.4	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan bonus yang saya terima sesuai dengan peningkatan jumlah pasien yang saya layani**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	17	13.4	13.4	13.4
Tidak Setuju	59	46.5	46.5	59.8
Kurang Setuju	32	25.2	25.2	85.0
Setuju	19	15.0	15.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

### **KESEMPATAN PROMOSI JABATAN**

**Saya merasa puas karena rumah sakit secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	12	9.4	9.4	9.4
Tidak Setuju	28	22.0	22.0	31.5
Kurang Setuju	59	46.5	46.5	78.0
Setuju	27	21.3	21.3	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	35	27.6	27.6	30.7
Kurang Setuju	68	53.5	53.5	84.3
Setuju	20	15.7	15.7	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan cara rumah sakit menerapkan kebijakan tentang sanksi dalam promosi jabatan apabila dilanggar (sanksi berupa teguran maupun surat panggilan)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	25	19.7	19.7	19.7
Kurang Setuju	64	50.4	50.4	70.1
Setuju	35	27.6	27.6	97.6
Sangat Setuju	3	2.4	2.4	100.0

Total	127	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**Saya merasa puas karena memperoleh pelatihan yang sesuai untuk menunjang terlaksananya pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	19	15.0	15.0	17.3
Kurang Setuju	49	38.6	38.6	55.9
Setuju	56	44.1	44.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**PENGAWASAN OLEH PIMPINAN**

**Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis berupa arahan di tempat kerja pada karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	10	7.9	7.9	11.0
Kurang Setuju	25	19.7	19.7	30.7
Setuju	85	66.9	66.9	97.6
Sangat Setuju	3	2.4	2.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	11.0	11.0	11.0
Kurang Setuju	43	33.9	33.9	44.9
Setuju	63	49.6	49.6	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	11.0	11.0	11.0
Kurang Setuju	64	50.4	50.4	61.4
Setuju	44	34.6	34.6	96.1
Sangat Setuju	5	3.9	3.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena atasan akan membantu dalam permasalahan yang menyangkut pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	7.1	7.1	7.1
Kurang Setuju	62	48.8	48.8	55.9
Setuju	49	38.6	38.6	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena pimpinan memberikan jawaban yang lengkap terhadap pertanyaan-pertanyaan maupun keluhan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	16	12.6	12.6	15.7
Kurang Setuju	56	44.1	44.1	59.8
Setuju	50	39.4	39.4	99.2
Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

### **REKAN KERJA**

**Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	3.9	3.9	3.9
Kurang Setuju	38	29.9	29.9	33.9
Setuju	52	40.9	40.9	74.8
Sangat Setuju	32	25.2	25.2	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	42	33.1	33.1	33.1
Setuju	54	42.5	42.5	75.6
Sangat Setuju	31	24.4	24.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
Kurang Setuju	40	31.5	31.5	32.3
Setuju	53	41.7	41.7	74.0
Sangat Setuju	33	26.0	26.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan tingkat kebersamaan yang tinggi diantara rekan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	40	31.5	31.5	31.5
Setuju	55	43.3	43.3	74.8
Sangat Setuju	32	25.2	25.2	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan kerjasama diantara berbagai unit kerja dirumah sakit ini terjalin dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	10.2	10.2	10.2
Kurang Setuju	36	28.3	28.3	38.6
Setuju	46	36.2	36.2	74.8
Sangat Setuju	32	25.2	25.2	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**LINGKUNGAN KERJA**

**Saya merasa puas dengan kondisi udara di lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan pada saat saya bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	34	26.8	26.8	28.3
Kurang Setuju	36	28.3	28.3	56.7
Setuju	31	24.4	24.4	81.1
Sangat Setuju	24	18.9	18.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh rumah sakit**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	25	19.7	19.7	19.7
Kurang Setuju	40	31.5	31.5	51.2
Setuju	34	26.8	26.8	78.0
Sangat Setuju	28	22.0	22.0	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan pencahayaan yang ada dalam lingkungan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	33	26.0	26.0	27.6
Kurang Setuju	24	18.9	18.9	46.5

Setuju	44	34.6	34.6	81.1
Sangat Setuju	24	18.9	18.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja sehingga mendukung jalannya pekerjaan saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	1.6	1.6	1.6
Tidak Setuju	41	32.3	32.3	33.9
Kurang Setuju	40	31.5	31.5	65.4
Setuju	20	15.7	15.7	81.1
Sangat Setuju	24	18.9	18.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa puas dengan Lingkungan kerja saya karena tenang dan bebas dari suara bising mesin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
Tidak Setuju	18	14.2	14.2	15.0
Kurang Setuju	37	29.1	29.1	44.1
Setuju	48	37.8	37.8	81.9
Sangat Setuju	23	18.1	18.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**AFFECTIVE**

**Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	5.5	5.5	5.5
Tidak Setuju	12	9.4	9.4	15.0
Kurang Setuju	22	17.3	17.3	32.3
Setuju	80	63.0	63.0	95.3
Sangat Setuju	6	4.7	4.7	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	20	15.7	15.7	15.7
Setuju	98	77.2	77.2	92.9
Sangat Setuju	9	7.1	7.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	6.3	6.3	6.3
Kurang Setuju	34	26.8	26.8	33.1



Setuju	78	61.4	61.4	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	4	3.1	3.1	5.5
Kurang Setuju	38	29.9	29.9	35.4
Setuju	77	60.6	60.6	96.1
Sangat Setuju	5	3.9	3.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	2	1.6	1.6	3.9
Kurang Setuju	7	5.5	5.5	9.4
Setuju	107	84.3	84.3	93.7
Sangat Setuju	8	6.3	6.3	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	4	3.1	3.1	5.5
Kurang Setuju	16	12.6	12.6	18.1
Setuju	101	79.5	79.5	97.6
Sangat Setuju	3	2.4	2.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	5	3.9	3.9	6.3
Kurang Setuju	18	14.2	14.2	20.5
Setuju	94	74.0	74.0	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4

Tidak Setuju	4	3.1	3.1	5.5
Kurang Setuju	14	11.0	11.0	16.5
Setuju	102	80.3	80.3	96.9
Sangat Setuju	4	3.1	3.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**CONTINUANCE**

**Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	9.4	9.4	9.4
Kurang Setuju	49	38.6	38.6	48.0
Setuju	59	46.5	46.5	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	13	10.2	10.2	15.0
Kurang Setuju	51	40.2	40.2	55.1
Setuju	50	39.4	39.4	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	5	3.9	3.9	8.7
Kurang Setuju	34	26.8	26.8	35.4
Setuju	77	60.6	60.6	96.1
Sangat Setuju	5	3.9	3.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	3	2.4	2.4	4.7
Kurang Setuju	26	20.5	20.5	25.2
Setuju	87	68.5	68.5	93.7
Sangat Setuju	8	6.3	6.3	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	4	3.1	3.1	5.5
Kurang Setuju	46	36.2	36.2	41.7
Setuju	72	56.7	56.7	98.4
Sangat Setuju	2	1.6	1.6	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar di rumah sakit lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari rumah s**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	5.5	5.5	5.5
Kurang Setuju	33	26.0	26.0	31.5
Setuju	78	61.4	61.4	92.9
Sangat Setuju	9	7.1	7.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

### **NORMATIVE**

**Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	2.4
Tidak Setuju	13	10.2	10.2	12.6
Kurang Setuju	51	40.2	40.2	52.8
Setuju	53	41.7	41.7	94.5
Sangat Setuju	7	5.5	5.5	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Kurang Setuju	14	11.0	11.0	14.2
Setuju	100	78.7	78.7	92.9
Sangat Setuju	9	7.1	7.1	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	29	22.8	22.8	22.8
Setuju?	82	64.6	64.6	87.4

	Sangat Setuju	16	12.6	12.6	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

**Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	11.0	11.0	11.0
	Setuju	100	78.7	78.7	89.8
	Sangat Setuju	13	10.2	10.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

**Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang Setuju	26	20.5	20.5	21.3
	Setuju	88	69.3	69.3	90.6
	Sangat Setuju	12	9.4	9.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

**Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang Setuju	17	13.4	13.4	14.2
	Setuju	96	75.6	75.6	89.8
	Sangat Setuju	13	10.2	10.2	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

**TURNOVER INTENTION**

**Saya sering berpikir untuk keluar dari rumah sakit ini**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	4.7	4.7	4.7
	Setuju	26	20.5	20.5	25.2
	Kurang Setuju	79	62.2	62.2	87.4
	Tidak Setuju	13	10.2	10.2	97.6
	Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

**Saya sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	4.7	4.7	4.7
	Setuju	65	51.2	51.2	55.9
	Kurang Setuju	42	33.1	33.1	89.0
	Tidak Setuju	12	9.4	9.4	98.4
	Sangat Tidak Setuju	2	1.6	1.6	100.0

Total	127	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	18	14.2	14.2	14.2
Setuju	71	55.9	55.9	70.1
Kurang Setuju	20	15.7	15.7	85.8
Tidak Setuju	15	11.8	11.8	97.6
Sangat Tidak Setuju	3	2.4	2.4	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**Saya mungkin akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	4	3.1	3.1	3.1
Setuju	27	21.3	21.3	24.4
Kurang Setuju	59	46.5	46.5	70.9
Tidak Setuju	13	10.2	10.2	81.1
Sangat Tidak Setuju	24	18.9	18.9	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**ANALISIS BIVARIAT**

**KAT\_PS \* KAT\_TO**

**Crosstab**

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_PS	Tinggi	Count	29	74	103
		% within KAT_PS	28.2%	71.8%	100.0%
		% of Total	22.8%	58.3%	81.1%
	Rendah	Count	14	10	24
		% within KAT_PS	58.3%	41.7%	100.0%
		% of Total	11.0%	7.9%	18.9%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_PS	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.916 <sup>a</sup>	1	.005		
Continuity Correction <sup>b</sup>	6.625	1	.010		
Likelihood Ratio	7.532	1	.006		
Fisher's Exact Test				.008	.006
Linear-by-Linear Association	7.853	1	.005		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.13.

b. Computed only for a 2x2 table

## KAT\_gaji \* KAT\_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_gaji	Tinggi	Count	7	36	43
		% within KAT_gaji	16.3%	83.7%	100.0%
		% of Total	5.5%	28.3%	33.9%
	Rendah	Count	36	48	84
		% within KAT_gaji	42.9%	57.1%	100.0%
		% of Total	28.3%	37.8%	66.1%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_gaji	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.971 <sup>a</sup>	1	.003		
Continuity Correction <sup>b</sup>	7.824	1	.005		
Likelihood Ratio	9.647	1	.002		
Fisher's Exact Test				.003	.002
Linear-by-Linear Association	8.901	1	.003		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.56.

b. Computed only for a 2x2 table

## KAT\_KPJ \* KAT\_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_KPJ	Tinggi	Count	14	57	71
		% within KAT_KPJ	19.7%	80.3%	100.0%
		% of Total	11.0%	44.9%	55.9%
	Rendah	Count	29	27	56
		% within KAT_KPJ	51.8%	48.2%	100.0%
		% of Total	22.8%	21.3%	44.1%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_KPJ	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	14.376 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	12.979	1	.000		
Likelihood Ratio	14.523	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	14.263	1	.000		

N of Valid Cases	127			
------------------	-----	--	--	--

- a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.96.  
b. Computed only for a 2x2 table

### KAT\_PP \* KAT\_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_PP	Tinggi	Count	34	79	113
		% within KAT_PP	30.1%	69.9%	100.0%
		% of Total	26.8%	62.2%	89.0%
	Rendah	Count	9	5	14
		% within KAT_PP	64.3%	35.7%	100.0%
		% of Total	7.1%	3.9%	11.0%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_PP	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.505 <sup>a</sup>	1	.011		
Continuity Correction <sup>b</sup>	5.068	1	.024		
Likelihood Ratio	6.110	1	.013		
Fisher's Exact Test				.016	.014
Linear-by-Linear Association	6.454	1	.011		
N of Valid Cases	127				

- a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.74.  
b. Computed only for a 2x2 table

### KAT\_RK \* KAT\_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_RK	Tinggi	Count	29	82	111
		% within KAT_RK	26.1%	73.9%	100.0%
		% of Total	22.8%	64.6%	87.4%
	Rendah	Count	14	2	16
		% within KAT_RK	87.5%	12.5%	100.0%
		% of Total	11.0%	1.6%	12.6%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_RK	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	23.522 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	20.861	1	.000		

Likelihood Ratio	23.016	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	23.336	1	.000		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.42.

b. Computed only for a 2x2 table

## KAT\_LK \* KAT\_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_LK	Baik	Count	20	60	80
		% within KAT_LK	25.0%	75.0%	100.0%
		% of Total	15.7%	47.2%	63.0%
	Buruk	Count	23	24	47
		% within KAT_LK	48.9%	51.1%	100.0%
		% of Total	18.1%	18.9%	37.0%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_LK	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.574 <sup>a</sup>	1	.006		
Continuity Correction <sup>b</sup>	6.543	1	.011		
Likelihood Ratio	7.475	1	.006		
Fisher's Exact Test				.007	.005
Linear-by-Linear Association	7.515	1	.006		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.91.

b. Computed only for a 2x2 table

## KAT\_KP \* KAT\_TO

Crosstab

			KAT_TO		Total
			Rendah	Tinggi	
KAT_KP	Tinggi	Count	13	43	56
		% within KAT_KP	23.2%	76.8%	100.0%
		% of Total	10.2%	33.9%	44.1%
	Rendah	Count	30	41	71
		% within KAT_KP	42.3%	57.7%	100.0%
		% of Total	23.6%	32.3%	55.9%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_KP	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests



	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.068 <sup>a</sup>	1	.024		
Continuity Correction <sup>b</sup>	4.253	1	.039		
Likelihood Ratio	5.180	1	.023		
Fisher's Exact Test				.037	.019
Linear-by-Linear Association	5.028	1	.025		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.96.

b. Computed only for a 2x2 table

### KAT\_KO \* KAT\_TO

Crosstab

		KAT_TO		Total	
		Rendah	Tinggi		
KAT_KO	Tinggi	Count	16	64	80
		% within KAT_KO	20.0%	80.0%	100.0%
		% of Total	12.6%	50.4%	63.0%
	Rendah	Count	27	20	47
		% within KAT_KO	57.4%	42.6%	100.0%
		% of Total	21.3%	15.7%	37.0%
Total	Count	43	84	127	
	% within KAT_KO	33.9%	66.1%	100.0%	
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.538 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	16.904	1	.000		
Likelihood Ratio	18.409	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	18.392	1	.000		
N of Valid Cases	127				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.91.

b. Computed only for a 2x2 table

lamakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
Valid 2	14	11.0	11.0	11.8
Valid 3	12	9.4	9.4	21.3

4	17	13.4	13.4	34.6
5	6	4.7	4.7	39.4
6	6	4.7	4.7	44.1
7	2	1.6	1.6	45.7
8	28	22.0	22.0	67.7
9	10	7.9	7.9	75.6
10	10	7.9	7.9	83.5
11	3	2.4	2.4	85.8
14	10	7.9	7.9	93.7
16	1	.8	.8	94.5
17	2	1.6	1.6	96.1
18	1	.8	.8	96.9
19	3	2.4	2.4	99.2
20	1	.8	.8	100.0
Total	127	100.0	100.0	

**lamakerja \* KAT\_turnover Crosstabulation**

		KAT_turnover		Total
		1	2	
	Count	1	0	1
1	% within lamakerja	100.0%	0.0%	100.0%
	% of Total	0.8%	0.0%	0.8%
	Count	1	13	14
2	% within lamakerja	7.1%	92.9%	100.0%
	% of Total	0.8%	10.2%	11.0%
	Count	3	9	12
3	% within lamakerja	25.0%	75.0%	100.0%
	% of Total	2.4%	7.1%	9.4%
	Count	4	13	17
4	% within lamakerja	23.5%	76.5%	100.0%
	% of Total	3.1%	10.2%	13.4%
	Count	2	4	6
5	% within lamakerja	33.3%	66.7%	100.0%
	% of Total	1.6%	3.1%	4.7%
lamakerja	Count	1	5	6
6	% within lamakerja	16.7%	83.3%	100.0%
	% of Total	0.8%	3.9%	4.7%
	Count	0	2	2
7	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	1.6%	1.6%
	Count	15	13	28
8	% within lamakerja	53.6%	46.4%	100.0%
	% of Total	11.8%	10.2%	22.0%
	Count	2	8	10
9	% within lamakerja	20.0%	80.0%	100.0%
	% of Total	1.6%	6.3%	7.9%
	Count	5	5	10
10	% within lamakerja	50.0%	50.0%	100.0%
	% of Total	3.9%	3.9%	7.9%
	Count	1	2	3
11	% within lamakerja	33.3%	66.7%	100.0%

	% of Total	0.8%	1.6%	2.4%
	Count	7	3	10
14	% within lamakerja	70.0%	30.0%	100.0%
	% of Total	5.5%	2.4%	7.9%
	Count	0	1	1
16	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	0.8%	0.8%
	Count	1	1	2
17	% within lamakerja	50.0%	50.0%	100.0%
	% of Total	0.8%	0.8%	1.6%
	Count	0	1	1
18	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	0.8%	0.8%
	Count	0	3	3
19	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	2.4%	2.4%
	Count	0	1	1
20	% within lamakerja	0.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	0.0%	0.8%	0.8%
	Count	43	84	127
Total	% within lamakerja	33.9%	66.1%	100.0%
	% of Total	33.9%	66.1%	100.0%

## Lampiran 5 Curriculum Vitae

### I. Data Pribadi

Nama : Andi Siti Wadi'ah Hadisyam  
Tempat, Tanggal Lahir : Watansoppeng, 20 Juli 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Status Pernikahan : Menikah  
Alamat : Jalan Penjernihan 3 Blok B 21 Kota Makassar  
No. HP : 082132738484  
Alamat email : diahsapada@gmail.com  
Nama Orang Tua  
Ayah : Andi Hadisyam Achmad Singke  
Ibu : Andi Dioe Hamzah  
Status dalam Keluarga : Anak Pertama dari dua bersaudara



### II. Pendidikan

Periode (Tahun)	Jenjang Pendidikan	Sekolah/Instansi/Universitas	Jurusan
1999 – 2005	SD	SD 1 Lamappoloware	-
	SD	SDN 3 Parepare	-
2005 – 2008	SMP	SMPN 2 Pare-pare	-
2008 – 2011	SMA	SMAN 1 Pare-pare	IPA
2011 – 2018	S1	Universitas Hasanuddin	Pendidikan Dokter Umum
2018 - 2021	S2	Universitas Hasanuddin	Magister Administrasi Rumah Sakit