

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelhafiz, I. M., Alloubani, A. M. D., Almatari, M., Ebrahim, M., El, A., Hanan, D., Mohammad, A. M. Y., Babkeir, R. A., Hassan, W. B., Alghamdi, M. G., Topp, R., AlYami, M. S., Alotaibi, J., Paliadelis, P. S., Valenzuela, F. R., Asiri, S. A., Rohrer, W. W., Al-Surimi, K., Da'ar, O. O., ... Clark, M. (2016). The nursing profession in Saudi Arabia: an overview nr_890 304..311. *Journal of Nursing Management*, 24(1), 314.
<http://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-12-314>
<http://dx.doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7>
- Acheampong, Augustine. Muhammed, Musa Ahmed. Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 4(4), 1–13.
- Agustin, I., Amin, M., & Rahmayani, D. (2022). QNWL (QUALITY OF NURSE WORK LIFE) PADA MASA PANDEMI COVID-19 PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER PERAWAT QUALITY OF NURSE WORK LIFE (QNWL) DURING THE COVID-19 PANDEMIC Poltekkes Kemenkes Palembang Poltekkes Kemenkes Banten. (*JPP*) *Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang* Vol. 17, No. 1, Juni 2022, EISSN 2654-3427 DOI: <https://doi.org/10.36086/Jpp.V17i1> QNWL, 17(1), 93–104.

Akinyemi, B., George, B., & Ogundele, A. (2022). Relationship between Job Satisfaction, Pay, Affective Commitment and Turnover Intention among Registered Nurses in Nigeria. *Global Journal of Health Science*, 14(2), 37. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v14n2p37>

Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>

Anoraga, P. (2006). *Psikologi kerja*. PT. Asdi Mahastya Arikunto.

Asmara, A. P. (2017). *Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. 5, 123–129.

Awalian, P. (2016). Pengaruh Komitemen Profesional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 11.

Azhar, Sidin, A. I., Rewa, S., & \. (2022). Comparison of the Effect of Quality of Nursing Work Life Dimensions on Turnover Intention in Private Hospitals and Government Hospitals. *ISSN 2303-1174*, 3(1), 83–97.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work*

engagement. 13(3), 209–223.

<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

Balaji, R. (2013). A Study on Quality of Work Life among Employees in Cairo Amman Bank. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology Vol.*, 2(2), 470–473.

<https://doi.org/10.4236/jfrm.2017.62014>

Beh, Loo See. Rose, R. C. (2007). Linking QWL and Job Performance: Implications for Organizations. *Performance Improvement*, 46(6), 30–35.

<https://doi.org/10.1002/pfi>

Beh, L., & Rose, R. C. (2007). Should we have a Universal Model for HPT. *Performance Improvement*, 46(9), 9–16. <https://doi.org/10.1002/pfi>

Bevy Gulo, A. R., Saragih, M., Hasibuan, E. K., & Lombu, S. G. (2022). Hubungan Quality of Nursing Work Life Dengan Produktivitas Perawat Di Rsu Bethesda Gunungsitoli. *Indonesian Trust Health Journal*, 5(1), 12–16. <https://doi.org/10.37104/ithj.v5i1.91>

Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.

Brooks, B. A., & Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life.

Nursing Economics, 23(6), 319–326.

Budiono. (2016). *konsep dasar keperawatan*.

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2007). In press *Journal of Applied Psychology*.

In Press Journal of Applied Psychology, 303, 1–55.

Chang, H. T., Chi, N. W., & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 352–368.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.001>

Cheginy, Z. (2019). Occupational stress , quality of working life and turnover intention amongst nurses Occupational stress , quality of working life and turnover intention amongst nurses. *British Association of Critical Care Nurses*, 2.

<https://doi.org/10.1111/nicc.12419>

COHEN, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: a Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140–1157.

<https://doi.org/10.2307/256650>

Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*,

67(1), 105–128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>

De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018a). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39(November 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>

De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018b). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>

Dewanti, N., Kusnanto, & Yuwono, S. R. (2019). Peran Work Engagement Dalam Menurunkan Turnover Intention Perawat: A Systematic Review Nisa. *Kesehatan Suara Forikes*, 10, 62–67.

Dian, R., & Hermawan, F. (2018). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Keinginan Untuk Pindah (Studi Pada Perawat Di Rs Fatima Ketapang). *Bina Ekonomi*, 17(2), 45–56.

Edwards-Dandridge, Y., Simmons, B. D., & Campbell, D. G. (2020). Predictor of Turnover Intention of Register Nurses: Job Satisfaction or Work Engagement? *International Journal of Applied Management and*

Technology, 19(1), 87–96. <https://doi.org/10.5590/ijamt.2020.19.1.07>

Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. B. (2021). Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected south african manufacturing organisations. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–10.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>

Eti Rohaeti, & Novita, A. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Perawat di RS Permata Depok. *Jurnal Ilmiah Kebidanan Indonesia*, 11(1), 1–9.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/4389>

Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1), 33–42. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v6i1.1873>

Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23.
<http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>

Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role

of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(im), 33–41.

<https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>

Griffin, W. R. (2004). *Manajemen*. Erlangga.

Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>

Hadisyam, A. S. W., Rivai, F., & Thamrin, Y. (2021). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO NURSER INTENTION TOURNOVER IN FAISAL ISLAMIC HOSPITAL, MAKASSAR. *ISSN*, 4, 6.

Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas*, 12(1), 7–14. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v12i1.1144>

Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. (2022). Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ISSN*, 5(3), 543–555.

- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Horst, D. J., Broday, E. E., Bondarick, R., Filippe Serpe, L., & Pilatti, A. (2014). Quality of Working Life and Productivity : An Overview of the Conceptual Framework. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(87), 2349–330.
- Ibrahim Alzamel, L. G., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Ilyas. (2004). *Perencanaan sumber daya manusia rumah sakit: teori, metode dan formula* (cetakan ke). FKM Universitas Indonesia.
- Indrawan, D. (2020). *Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit*. 4(2), 52–64.
- Irefin, P., & Mechanic, M. A. (2014). *Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri , Borno State Peace Irefin , 2 Mohammed Ali Mechanic*. 19(3), 33–41.
- Islamy, F. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover

Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Jehanzeb, K., Abdul Hamid, A. B., & Rasheed, A. (2015). What Is the Role of Training and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *International Business Research*, 8(3). <https://doi.org/10.5539/ibr.v8n3p208>

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>

Kotler, P. and G. A. (2012). *Prinsip-Prinsi Pemasaran* (Edisi 13). Erlangga.

Lauren, J. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Agora*, 5(1), 56858.

Leblebici, D. (2012). IMPACT OF WORKPLACE QUALITY ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY: CASE STUDY OF A BANK IN TURKEY. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38–49.

Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). *Multidimensionality of Leader-Member Exchange : An Empirical Assessment through Scale Development*.

24(1), 43–72.

Lilisantosa, K., Kusumapradja, R., Anindita, R., & Ruswanti, E. (2021). *The Role of Quality Work of Life on Turnover Intention in Gading Pluit Hospital. in 2019*, 319–332.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (V. A.Y., P. Shekar, A. P., & R. Winong (eds.)). Penerbit Andi.

Mardiana, R., Guntur, Y., Haerani, S., & Hasan, M. (2012). The influence of affective, continuance and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar's private hospitals in Indonesia. *African Journal of Business Management*, 6(38), 10303–10311.
<https://doi.org/10.5897/AJBM11.1715>

Meeusen, V. C. H., Van Dam, K., Brown-Mahoney, C., Van Zundert, A. A. J., & Knape, H. T. A. (2011). Understanding nurse anesthetists' intention to leave their job: How burnout and job satisfaction mediate the impact of personality and workplace characteristics. *Health Care Management Review*, 36(2), 155–163. <https://doi.org/10.1097/HMR.0b013e3181fb0f41>

Morsy, S. M., & Sabra, H. E. (2015). Relation Between Quality of Work Life and Nurses Job. *AL-AZHAR ASSIUT MEDICAL JOURNAL*, 13(1).

Mosadeghrad. (2013). Quality of Working Life and Turnover Intentions:

Implications for Nursing Management. *International Journal of Research in Nursing*, 4(2), 47–54. <https://doi.org/10.3844/ijrnsp.2013.47.54>

Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment. *Journal of Health Management*, 17(3), 263–273.
<https://doi.org/10.1177/0972063415589236>

Ndambuki, J. (2013). The level of patients' satisfaction and perception on quality of nursing services in the Renal unit, Kenyatta National Hospital Nairobi, Kenya. *Open Journal of Nursing*, 03(02), 186–194.
<https://doi.org/10.4236/ojn.2013.32025>

Ong, J. F. B., Tan, J. M. T., Villareal, R. F. C., & Chiu, J. L. (2019). Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on the Organizational Commitment and Turnover Intent of Public Health Practitioners. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(4), 24–43.

Oyoh, O., Somantri, I., & Yudianto, K. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Puskesmas Pangandaran. *Padjadjaran Nursing Journal*, 5(3), 289–296.

Parveen, M., Maimani, K., & Kassim, N. M. (2017). Quality of work life: The determinants of job satisfaction and job retention among RNs and OHPs. *International Journal for Quality Research*, 11(1), 173–194.

<https://doi.org/10.18421/IJQR11.01-11>

Prabowo, T. Y., & Belakang, L. (2017). Hubungan Organizational Commitment. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 1(2), 259–265.

Prakosa, M. M., Nursalam, & Yuswanto, T. J. A. (2021). DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf11101> Komitmen Organisasional dan Penurunan. *ISSN*, 12(4), 10–13.

Prihastuty, J., Damayanti, A. ., & Nursalam. (2013). Model Peningkatan Quality Of Nursing Work life Untuk Menurunkan Intention To Quit Perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya. *Ners*, Vol.8, 349–356.

Purnamasari, A., & Salendu, A. (2018). Person-Organization Fit Dan Employee Engagement: Peran Moderasi Effort Reward Imbalance. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 7(2), 92–97.
<https://doi.org/10.21009/jppp.072.06>

Puspita, A. P. W., Susilaningsih, F. S., & Somantri, I. (2017). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (Qnwl) Perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.17509/jpki.v3i1.7475>

Quek, S. J., Thomson, L., Houghton, R., Bramley, L., Davis, S., & Cooper, J.

(2021). Distributed leadership as a predictor of employee engagement, job satisfaction and turnover intention in UK nursing staff*. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1544–1553.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13321>

Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>

Rahmawati, E. (2016). Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prikasih Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 204–213.
<https://journal.fkm.ui.ac.id/arsis/article/view/2202/739>

Rahmawati, I. N., Nursalam, & Kurniawati, N. D. (2021). Development of Intention to Stay Model for Temporary Nursing Staff in RS UNAIR. *European University Institute*, 9(2), 2–5. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=PT%0Ahttp://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52012PC0011:pt:NOT>

Rai, R., & Tripathi, S. (2015). A Study on QWL and its effects on Job Performance. *Journal Of Management Sciences and Technology*, 2(2),

33–42.

Rastgar, A. A., Pourebrahimi, N., & Mousavi Davoudi, S. M. (2012). Leader-member exchange and organizational citizenship behavior : A survey in Iran's food industry. *Pacific Business Review International*, 5(5), 13–18.

RM, H. M., & Yogatama, Y. H. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN EMPLOYEE MORALE DAN PSYCHOLOGICAL STRAIN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PROFESI KEPERAWATAN DI JAKARTA. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(11), 10–27.

Rostiana, R. (2017). The quality of work life influence to turnover intention with person-organization fit and organizational commitment as mediators. *International Journal of Economics and Management*, 11(SpecialIssue1), 45–57.

Sabarirajan. (2011). A Study on Quality of Work Life and Organizational Performance Among the Employees of Public and Private Banks in Dindigul. *International Journal Economic Research*, 2(6), 38–45.

Sahni, J. (2019). Role of Quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285–300.

<https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>

- Santi, M. W. (2018). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KESEMPATAN KERJA terhadap TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT BEDAH SURABAYA. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., A, V. G. ´Alez-R., & Bakker, A. B. (2001). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Setyawati, I. (2021). The Effect of Quality of Work Life, Hardiness and Perceived of Alternative Job Opportunities on Turnover Intentions. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 3(3), 103–112. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v3i3.7703>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *BioScience Trends*, 2(1), 2.

Silva, S. Da, Hermawati, A., & Purwanto, A. (2021). STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI: ORGANIZATIONAL CITEZENSHIP BEHAVIOR DAN QUALITY OF WORK LIFE , TURNOVER INTENTION Simeao Da Silva. *ISSN 2303-1174*, 7, 49–62.

Society, J. E., & Society, E. (2020). www.econstor.eu. *PJCSS*, 14.

Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT. Rineka Cipta.

Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.

Suaib. (2020). *HUBUNGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE (QNWL) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT DAN PUSKESMAS WILAYAH KABUPATEN MAMUJU*.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Suparto, T. A., Puspita, A. P. W., Hermayanti, Y., Rohaedi, S., & Fitriani, L. A. (2018). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (QNWL) Perawat di Puskesmas Kota Bandung pada Era BPJS. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 4(1), 13.
<https://doi.org/10.17509/jpki.v4i1.12338>

Suryaningrum, A. G., & Silvianita, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah

Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*, 20(1), 124–137.

<https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v20i1.53>

Syahidillah, A., & W, A. P. (2019). Hubungan Commuting Stress Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi : Kajian Empiris & Non Empiris*, 5(2), 55–64.

Tambunan, M. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2020). THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE AND JOB INSECURITY TO TURNOVER INTENTION. *ISSN 2303-1174*, 8(4), 703–712.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.

Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15–20.

Vroom V. (2000). *Leadership and decision-making process Organization*.

Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.

Widjaja, D. C., Kristanti, S. E., & Purnamasari, M. (2021). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURN OVER INTENTION DI SWISS-BELINN SURABAYA. *SSNI*, 3(2021), 141–152.

Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung)*. 2(1), 50–60.

Yusoff, Y. M., Rimi, N. N., & Meng, C. H. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2), 357–364.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

INFORMED CONSENT **(PERSETUJUAN SETELAH PENJELASAN)**

Salam Sejahtera buat kita semua,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement, Quality Of Work Life* dan *Komitmen Organisasi* terhadap *Turnover Intention* perawat Dari RS Grestelina 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 perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

No. Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Employee Engagement, *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Perawat Rumah Sakit Grestelina Makassar Tahun 2022

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: () Tetap () Lainnya : _____

II. Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban sesuai yang Anda alami dalam bekerja di tempat Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang tersedia.
2. Tidak ada jawaban yang benar maupun jawaban yang salah dalam kuesioner ini, pilihlah jawaban yang betul-betul menggambarkan kondisi anda di lingkungan bekerja
3. Petunjuk di bawah ini untuk daftar pernyataan QWL, komitmen organisasi dan Kinerja Perawat

<i>Checklist STS</i> , bila sangat tidak setuju	Pernyataan tersebut sangat tidak setuju pada indikator tersebut (bernilai 1)
<i>Checklist TS</i> , bila tidak setuju	Pernyataan tersebut tidak setuju pada indikator tersebut (bernilai 2)
<i>Checklist S</i> , bila setuju	Pernyataan tersebut setuju pada indikator tersebut (bernilai 3)
<i>Checklist SS</i> , bila sangat setuju	Pernyataan tersebut sangat setuju pada indikator tersebut (bernilai 4)

Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda (√) pada kotak jawaban yang ada disebelah kanan, yaitu :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

A. EMPLOYEE ENGAGEMENT

No.	Pernyataan EMPLOYEE ENGAGEMENT	STS	TS	S	SS
VIGOR					
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu rumah sakit				
2.	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan				
3.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk rumah sakit				
4.	Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan				
DEDICATION					
5.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan rumah sakit				
6.	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan rumah sakit				
7.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit				
8.	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan				
ABSORPTION					
9.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan				
10.	saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan				
11.	saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja				

B. QUALITY OF WORK LIFE

No.	Pernyataan QWL	STS	TS	S	SS
Dimensi <i>Work Life</i> (kehidupan kerja / kehidupan keluarga)					
1.	Saya mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga				
2.	Pekerjaan saya tidak terganggu karena persoalan keluarga di rumah				
3.	Saya masih memiliki energi setelah bekerja				
4.	Sistem jam kerja (Shift) memberikan dampak negatif terhadap kehidupan saya sehari-hari				
5.	Saya mampu menyediakan waktu untuk keluarga saya				
6.	Saya mampu menyediakan waktu untuk merawat keluarga saya (keluarga inti) yang sedang sakit				
Dimensi <i>work world</i> (dunia kerja)					
7.	Saya merasa bahwa masyarakat memiliki gambaran yang baik tentang perawat				
8.	Jasa medis yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya				
9.	Saya mampu untuk menemukan pekerjaan di rumah sakit lain				
10.	Pekerjaan saya dapat menjamin kebutuhan saya				
11.	Pekerjaan saya memiliki dampak yang positif terhadap kehidupan pasien/keluarga				
Dimensi <i>work context</i> (konteks kerja)					
12.	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan saya				
13.	Kelengkapan perawatan dan peralatan pasien sudah memadai				
14.	Saya mampu menjalin persahabatan dengan rekan kerja				
15.	Saya memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama				
16.	Lingkungan kerja saya bersifat kekeluargaan				
17.	Penghargaan dari kepala ruangan cukup baik terhadap kinerja saya				
18.	Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dibuat oleh kepala ruangan terhadap pelayanan di ruangan saya bekerja				

No.	Pernyataan QWL	STS	TS	S	SS
19.	Ruang istirahat perawat sangat nyaman				
20.	Saya menerima dukungan untuk mengikuti program pendidikan/pelatihan yang berkelanjutan				
21.	Saya merasa aman dari bahaya (fisik, emosi atau kata-kata) di tempat saya bekerja				
Dimensi <i>work design</i> (desain kerja)					
22.	Saya puas dengan pekerjaan saya sebagai perawat				
23.	Beban kerja saya sangat berat				
24.	Saya melakukan banyak tugas lain di luar tugas-tugas keperawatan				
25.	Saya mengalami banyak gangguan dalam melakukan pekerjaan saya setiap hari				
26.	Waktu yang tersedia sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik				
27.	Jumlah perawat yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan rumah sakit				
28.	Saya mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas				

C. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	STS	TS	S	SS
<i>Affective Commitment</i>					
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				
7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi				

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	STS	TS	S	SS
	bagi saya				
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya				
Continuance Commitment					
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 rumah sakit ini				
14	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit 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				
Normative Commitment					
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				
19	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka				

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	STS	TS	S	SS
20	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya				

D. *TURNOVER INTENTION*

No	Pernyataan <i>Turnover</i>	Penilaian			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya tidak akan meninggalkan rumah sakit ini untuk pindah ke rumah sakit lain				
2.	Saya tidak mencari-cari informasi mengenai lowongan kerja di rumah sakit lain				
3.	Saya sering berpikir untuk keluar dari rumah sakit ini				
4.	Saya sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain				
5.	Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik				
6.	Saya mungkin akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat				

Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. *Employee Engagement*

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
<i>Dimensi Employee Engagement (vigor)</i>				
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu rumah sakit	0.926	0.000	Valid
2.	Saya bertahan dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan	0.941	0.000	Valid
3.	Saya memberikan usaha yang optimal untuk rumah sakit	0.913	0.000	Valid
4.	Saya bertahan mengerjakan pekerjaan walau menghadapi berbagai kesulitan	0.918	0.000	Valid
<i>Dimensi Employee Engagement (dedication)</i>				
5.	Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan rumah sakit	0.926	0.000	Valid
6.	Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan rumah sakit	0.803	0.000	Valid
7.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit	0.686	0.000	Valid
8.	Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan	0.926	0.000	Valid
9.	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan	0.971	0.000	Valid
10.	saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan	0.981	0.000	Valid
11.	saya merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja	0.867	0.000	Valid

2. *QUALITY OF WORK LIFE*

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
<i>Dimensi Work Life (kehidupan kerja / kehidupan keluarga)</i>				
1.	Saya mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga	0.929	0.000	Valid
2.	Pekerjaan saya tidak terganggu karena persoalan keluarga di rumah	0.762	0.000	Valid
3.	Saya masih memiliki energi setelah bekerja	0.896	0.000	Valid
4.	Sistem jam kerja (Shift) memberikan dampak negatif terhadap kehidupan saya sehari-hari	0.896	0.000	Valid
5.	Saya mampu menyediakan waktu untuk merawat keluarga saya .	0.940	0.000	Valid

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
6.	Saya mampu menyediakan waktu untuk merawat keluarga saya (keluarga inti) yang sedang sakit	0.536	0.000	Valid
Dimensi <i>work world</i> (dunia kerja)				
7.	Saya merasa bahwa masyarakat memiliki gambaran yang baik tentang perawat	0.388	0.000	Valid
8.	Jasa medis yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya	0.958	0.000	Valid
9.	Saya mampu untuk menemukan pekerjaan di rumah sakit lain	0.826	0.000	Valid
10.	Pekerjaan saya dapat menjamin kebutuhan saya	0.925	0.000	Valid
11.	Pekerjaan saya memiliki dampak yang positif terhadap kehidupan pasien/keluarga	0.847	0.000	Valid
12.	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan saya	0.847	0.000	Valid
13.	Kelengkapan perawatan dan peralatan pasien sudah memadai	0.834	0.000	Valid
14.	Saya mampu menjalin persahabatan dengan rekan kerja	0.851	0.000	Valid
15.	Saya memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama	0.846	0.000	Valid
16.	Lingkungan kerja saya bersifat kekeluargaan	0.944	0.000	Valid
17.	Penghargaan dari kepala ruangan cukup baik terhadap kinerja saya	0.737	0.000	Valid
18.	Saya ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dibuat oleh kepala ruangan terhadap pelayanan di ruangan saya bekerja	0.846	0.000	Valid
19.	Ruang istirahat perawat sangat nyaman	0.853	0.000	Valid
20.	Saya menerima dukungan untuk mengikuti program pendidikan/pelatihan yang berkelanjutan	0.571	0.000	Valid
21.	Saya merasa aman dari bahaya (fisik, emosi atau kata-kata) di tempat saya bekerja	0.958	0.000	Valid
22.	Saya puas dengan pekerjaan saya sebagai perawat	0.992	0.000	Valid
23.	Beban kerja saya sangat berat	0.970	0.000	Valid
24.	Saya melakukan banyak tugas lain di luar tugas-tugas keperawatan	0.971	0.000	Valid
25.	Saya mengalami banyak gangguan dalam melakukan pekerjaan saya setiap hari	0.688	0.000	Valid

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
26.	Waktu yang tersedia sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0.958	0.000	Valid
27.	Jumlah perawat yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan rumah sakit	0.958	0.000	Valid
28.	Saya mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas	0.992	0.000	

3. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
<i>Affective Commitment</i>				
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini	0.463	0.010	Valid
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini	0.427	0.018	Valid
3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri	0.988	0.000	Valid
4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit saya saat ini	0.861	0.000	Valid
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini	0.905	0.000	Valid
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini	0.965	0.000	Valid
7	Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	0.861	0.000	Valid
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit saya	0.936	0.000	Valid
<i>Continuance Commitment</i>				
9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	0.917	0.000	Valid
10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya	0.936	0.000	Valid
11	Sulit bagi saya untuk meninggalkan rumah sakit saya sekarang	0.945	0.000	Valid
12	Saat ini, tetap setia dengan rumah sakit saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya	0.928	0.000	Valid
13	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu	0.919	0.000	Valid

	sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan rumah sakit ini			
14	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk rumah sakit 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	0.988	0.000	Valid
Normative Commitment				
15	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari rumah sakit ke rumah sakit lain merupakan hal yang kurang baik	0.912	0.000	Valid
16	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	0.941	0.000	Valid
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	0.960	0.000	Valid
18	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu rumah sakit	0.955	0.000	Valid
19	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu rumah sakit untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	0.941	0.000	Valid
20	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari rumah sakit merupakan hal penting bagi saya	0.961	0.000	Valid

4. TURNOVER INTENTION

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
Komitmen				
1.	Saya tidak akan meninggalkan rumah sakit ini untuk pindah ke rumah sakit lain	0.827	0.000	Valid
2.	Saya tidak mencari-cari informasi mengenai lowongan kerja di rumah sakit lain	0.751	0.000	Valid
KEINGINAN UNTUK BERPINDAH				
3.	Saya sering berpikir untuk keluar dari rumah sakit ini	0.708	0.000	Valid
4.	Saya sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain	0.737	0.000	Valid

No	Pernyataan	r hitung	P	Ket
5.	Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada kesempatan yang lebih baik	0.737	0.000	Valid
6.	Saya mungkin akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat	0.872	0.000	Valid

Lampiran 3 Output SPSS

UNIVARIAT KARAKTERISTIK DAN VARIABEL PENELITIAN

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 Tahun	121	64.4	64.4	64.4
	36-45 Tahun	54	28.7	28.7	93.1
	>45 Tahun	13	6.9	6.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	23.4	23.4	23.4
	Perempuan	144	76.6	76.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Lama_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<3 Tahun	10	5.3	5.3	5.3
	3-5 Tahun	53	28.2	28.2	33.5
	6-8 Tahun	24	12.8	12.8	46.3
	>8 Tahun	101	53.7	53.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	64	34.0	34.0	34.0
	S.K ep	28	14.9	14.9	48.9
	Ner s	87	46.3	46.3	95.2
	S2	9	4.8	4.8	100.0
	Tot al	188	100.0	100.0	

Status_Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	131	69.7	69.7	69.7
	Kontrak	45	23.9	23.9	93.6
	Honor	12	6.4	6.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

employee engagement

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	91	48.4	48.4	48.4
	Buruk	97	51.6	51.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

quality of work life

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	86	45.7	45.7	45.7
	Buruk	102	54.3	54.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Komitmen organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	85	45.2	45.2	45.2
	Buruk	103	54.8	54.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Turnover intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	80	42.6	42.6	42.6
	Buruk	108	57.4	57.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

A. UNIVARIAT JAWABAN KUES

kat_vigor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	95	50.5	50.5	50.5
	Buruk	93	49.5	49.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_dedication

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	87	46.3	46.3	46.3
	Buruk	101	53.7	53.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_absorbtion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	119	63.3	63.3	63.3
	Buruk	69	36.7	36.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_worklife

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	76	40.4	40.4	40.4
	Buruk	112	59.6	59.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_work_world

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	89	47.3	47.3	47.3
	Buruk	99	52.7	52.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_work_context

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	54	28.7	28.7	28.7
	Buruk	134	71.3	71.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_work_design

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	101	53.7	53.7	53.7
	Buruk	87	46.3	46.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_affective

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	80	42.6	42.6	42.6
	Buruk	108	57.4	57.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_continuance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	97	51.6	51.6	51.6
	Buruk	91	48.4	48.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

kat_normative

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	60	31.9	31.9	31.9
	Buruk	128	68.1	68.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	114	60.6	60.6	60.6
	Buruk	74	39.4	39.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Keinginan Pindah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	85	45.2	45.2	45.2
	Buruk	103	54.8	54.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggament1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	25	13.3	13.3	13.3
	Tidak Setuju	41	21.8	21.8	35.1
	Setuju	79	42.0	42.0	77.1
	Sangat Setuju	43	22.9	22.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	27	14.4	14.4	14.4
	Tidak Setuju	53	28.2	28.2	42.6
	Setuju	54	28.7	28.7	71.3
	Sangat Setuju	54	28.7	28.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	28	14.9	14.9	14.9
	Tidak Setuju	26	13.8	13.8	28.7
	Setuju	63	33.5	33.5	62.2
	Sangat Setuju	71	37.8	37.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	21	11.2	11.2	11.2
	Tidak Setuju	14	7.4	7.4	18.6
	Setuju	120	63.8	63.8	82.4
	Sangat Setuju	33	17.6	17.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	21	11.2	11.2	11.2
	Tidak Setuju	13	6.9	6.9	18.1
	Setuju	118	62.8	62.8	80.9
	Sangat Setuju	36	19.1	19.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	23	12.2	12.2	12.2
	Tidak Setuju	11	5.9	5.9	18.1
	Setuju	123	65.4	65.4	83.5
	Sangat Setuju	31	16.5	16.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	71	37.8	37.8	38.8
	Setuju	64	34.0	34.0	72.9
	Sangat Setuju	51	27.1	27.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	71	37.8	37.8	38.8
	Setuju	96	51.1	51.1	89.9
	Sangat Setuju	19	10.1	10.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	71	37.8	37.8	38.8
	Setuju	73	38.8	38.8	77.7
	Sangat Setuju	42	22.3	22.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	71	37.8	37.8	37.8
	Setuju	64	34.0	34.0	71.8
	Sangat Setuju	53	28.2	28.2	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Employee_enggamen11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	71	37.8	37.8	37.8
	Tidak Setuju	21	11.2	11.2	48.9
	Setuju	28	14.9	14.9	63.8
	Sangat Setuju	68	36.2	36.2	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	28	14.9	14.9	14.9
	Tidak Setuju	18	9.6	9.6	24.5
	Setuju	20	10.6	10.6	35.1
	Sangat Setuju	122	64.9	64.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	30	16.0	16.0	16.0
	Setuju	13	6.9	6.9	22.9
	Sangat Setuju	145	77.1	77.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	109	58.0	58.0	58.0
	Setuju	43	22.9	22.9	80.9
	Sangat Setuju	36	19.1	19.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	8.0	8.0	8.0
	Tidak Setuju	115	61.2	61.2	69.1
	Setuju	28	14.9	14.9	84.0
	Sangat Setuju	30	16.0	16.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	6.4	6.4	6.4
	Tidak Setuju	99	52.7	52.7	59.0
	Setuju	64	34.0	34.0	93.1
	Sangat Setuju	13	6.9	6.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	108	57.4	57.4	57.4
	Tidak Setuju	1	.5	.5	58.0
	Setuju	48	25.5	25.5	83.5
	Sangat Setuju	31	16.5	16.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	97	51.6	51.6	51.6
	Tidak Setuju	2	1.1	1.1	52.7
	Setuju	40	21.3	21.3	73.9
	Sangat Setuju	49	26.1	26.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	97	51.6	51.6	51.6
	Tidak Setuju	37	19.7	19.7	71.3
	Setuju	21	11.2	11.2	82.4
	Sangat Setuju	33	17.6	17.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	105	55.9	55.9	55.9
	Tidak Setuju	42	22.3	22.3	78.2
	Setuju	8	4.3	4.3	82.4
	Sangat Setuju	33	17.6	17.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	124	66.0	66.0	67.0
	Setuju	28	14.9	14.9	81.9
	Sangat Setuju	34	18.1	18.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	118	62.8	62.8	63.8
	Setuju	26	13.8	13.8	77.7
	Sangat Setuju	42	22.3	22.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	117	62.2	62.2	63.3
	Setuju	24	12.8	12.8	76.1
	Sangat Setuju	45	23.9	23.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	20	10.6	10.6	10.6
	Tidak Setuju	16	8.5	8.5	19.1
	Setuju	120	63.8	63.8	83.0
	Sangat Setuju	32	17.0	17.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	18	9.6	9.6	9.6
	Tidak Setuju	13	6.9	6.9	16.5
	Setuju	112	59.6	59.6	76.1
	Sangat Setuju	45	23.9	23.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	18	9.6	9.6	9.6
	Tidak Setuju	2	1.1	1.1	10.6
	Setuju	111	59.0	59.0	69.7
	Sangat Setuju	57	30.3	30.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	3.2	3.2	3.2
	Setuju	9	4.8	4.8	8.0
	Sangat Setuju	173	92.0	92.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	1.6	1.6	1.6
	Setuju	48	25.5	25.5	27.1
	Sangat Setuju	137	72.9	72.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	5.9	5.9	5.9
	Tidak Setuju	5	2.7	2.7	8.5
	Setuju	49	26.1	26.1	34.6
	Sangat Setuju	123	65.4	65.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	6.9	6.9	6.9
	Tidak Setuju	103	54.8	54.8	61.7
	Setuju	52	27.7	27.7	89.4
	Sangat Setuju	20	10.6	10.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	101	53.7	53.7	54.3
	Setuju	72	38.3	38.3	92.6
	Sangat Setuju	14	7.4	7.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	127	67.6	67.6	68.1
	Setuju	56	29.8	29.8	97.9
	Sangat Setuju	4	2.1	2.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	30	16.0	16.0	16.0
	Tidak Setuju	25	13.3	13.3	29.3
	Setuju	114	60.6	60.6	89.9
	Sangat Setuju	19	10.1	10.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	74	39.4	39.4	39.4
	Tidak Setuju	93	49.5	49.5	88.8
	Setuju	19	10.1	10.1	98.9
	Sangat Setuju	2	1.1	1.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	32	17.0	17.0	17.0
	Tidak Setuju	122	64.9	64.9	81.9
	Setuju	27	14.4	14.4	96.3
	Sangat Setuju	7	3.7	3.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	24	12.8	12.8	12.8
	Tidak Setuju	42	22.3	22.3	35.1
	Setuju	109	58.0	58.0	93.1
	Sangat Setuju	13	6.9	6.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	21	11.2	11.2	11.2
	Tidak Setuju	60	31.9	31.9	43.1
	Setuju	91	48.4	48.4	91.5
	Sangat Setuju	16	8.5	8.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	23	12.2	12.2	12.2
	Tidak Setuju	9	4.8	4.8	17.0
	Setuju	142	75.5	75.5	92.6
	Sangat Setuju	14	7.4	7.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

QWL28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	75	39.9	39.9	39.9
	Setuju	77	41.0	41.0	80.9
	Sangat Setuju	36	19.1	19.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K01

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	29	15.4	15.4	17.0
	Setuju	48	25.5	25.5	42.6
	Sangat Setuju	108	57.4	57.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K02

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	24	12.8	12.8	12.8
	Setuju	45	23.9	23.9	36.7
	Sangat Setuju	119	63.3	63.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K03

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	12	6.4	6.4	7.4
	Setuju	84	44.7	44.7	52.1
	Sangat Setuju	90	47.9	47.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K04

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	6.9	6.9	6.9
	Setuju	80	42.6	42.6	49.5
	Sangat Setuju	95	50.5	50.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K05

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	84	44.7	44.7	44.7
	Setuju	33	17.6	17.6	62.2
	Sangat Setuju	71	37.8	37.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K06

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	4.8	4.8	4.8
	Tidak Setuju	76	40.4	40.4	45.2
	Setuju	72	38.3	38.3	83.5
	Sangat Setuju	31	16.5	16.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	36	19.1	19.1	19.1
	Tidak Setuju	49	26.1	26.1	45.2
	Setuju	41	21.8	21.8	67.0
	Sangat Setuju	62	33.0	33.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	36	19.1	19.1	19.1
	Tidak Setuju	4	2.1	2.1	21.3
	Setuju	91	48.4	48.4	69.7
	Sangat Setuju	57	30.3	30.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	27	14.4	14.4	14.4
	Tidak Setuju	13	6.9	6.9	21.3
	Setuju	93	49.5	49.5	70.7
	Sangat Setuju	55	29.3	29.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	38	20.2	20.2	20.2
	Setuju	88	46.8	46.8	67.0
	Sangat Setuju	62	33.0	33.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	59	31.4	31.4	31.4
	Setuju	86	45.7	45.7	77.1
	Sangat Setuju	43	22.9	22.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	51	27.1	27.1	27.1
	Setuju	19	10.1	10.1	37.2
	Sangat Setuju	118	62.8	62.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	11.7	11.7	11.7
	Setuju	24	12.8	12.8	24.5
	Sangat Setuju	142	75.5	75.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	23	12.2	12.2	12.2
	Tidak Setuju	2	1.1	1.1	13.3
	Setuju	16	8.5	8.5	21.8
	Sangat Setuju	147	78.2	78.2	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	25	13.3	13.3	13.3
	Tidak Setuju	83	44.1	44.1	57.4
	Setuju	8	4.3	4.3	61.7
	Sangat Setuju	72	38.3	38.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K016

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	81	43.1	43.1	43.6
	Setuju	34	18.1	18.1	61.7
	Sangat Setuju	72	38.3	38.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K017

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	81	43.1	43.1	43.6
	Setuju	52	27.7	27.7	71.3
	Sangat Setuju	54	28.7	28.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	23	12.2	12.2	12.8
	Setuju	109	58.0	58.0	70.7
	Sangat Setuju	55	29.3	29.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	30	16.0	16.0	16.0
	Setuju	87	46.3	46.3	62.2
	Sangat Setuju	71	37.8	37.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

K020

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.1	1.1	1.1
	Tidak Setuju	1	.5	.5	1.6
	Setuju	96	51.1	51.1	52.7
	Sangat Setuju	89	47.3	47.3	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

T11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.5	.5	.5
	Tidak Setuju	11	5.9	5.9	6.4
	Setuju	55	29.3	29.3	35.6
	Sangat Setuju	121	64.4	64.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

T12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	30	16.0	16.0	18.1
	Setuju	66	35.1	35.1	53.2
	Sangat Setuju	88	46.8	46.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

T13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	5.9	5.9	5.9
	Tidak Setuju	54	28.7	28.7	34.6
	Setuju	35	18.6	18.6	53.2
	Sangat Setuju	88	46.8	46.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

T14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	5.3	5.3	5.3
	Tidak Setuju	75	39.9	39.9	45.2
	Setuju	24	12.8	12.8	58.0
	Sangat Setuju	79	42.0	42.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

T15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	69	36.7	36.7	41.0
	Setuju	34	18.1	18.1	59.0
	Sangat Setuju	77	41.0	41.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

T16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	95	50.5	50.5	50.5
	Tidak Setuju	34	18.1	18.1	68.6
	Setuju	14	7.4	7.4	76.1
	Sangat Setuju	45	23.9	23.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

B. UNIVARIAT DIMENSI VARIABEL

Kat_Vigor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	139	73.9	73.9	73.9
	Buruk	49	26.1	26.1	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Dedication

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	161	85.6	85.6	85.6
	Buruk	27	14.4	14.4	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Absorbtion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	117	62.2	62.2	62.2
	Buruk	71	37.8	37.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Kat Work Life

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	177	94.1	94.1	94.1
	Buruk	11	5.9	5.9	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Work World

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	89	47.3	47.3	47.3
	Buruk	99	52.7	52.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Work Context

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	185	98.4	98.4	98.4
	Buruk	3	1.6	1.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Work Design

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	138	73.4	73.4	73.4
	Buruk	50	26.6	26.6	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Affective

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	179	95.2	95.2	95.2
	Buruk	9	4.8	4.8	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Continuance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	188	100.0	100.0	100.0

Normative

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	187	99.5	99.5	99.5
	Buruk	1	.5	.5	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	171	91.0	91.0	91.0
	Buruk	17	9.0	9.0	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

Keinginan Pindah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	89	47.3	47.3	47.3
	Buruk	99	52.7	52.7	100.0
	Total	188	100.0	100.0	

C. CROSSTAB DAN CHI SQUARE

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kat_vigor * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_dedication * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_absorption * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_worklife * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_work_world * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_work_context * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_work_design * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_affective * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_continuance * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%
kat_normative * turnover	188	100.0%	0	0.0%	188	100.0%

kat_vigor * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_vigor	Baik	Count	48	47	95
		% within kat_vigor	50.5%	49.5%	100.0%
	Buruk	Count	32	61	93
		% within kat_vigor	34.4%	65.6%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within kat_vigor	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	4.994 ^a	1	.025		
Continuity Correction ^b	4.357	1	.037		
Likelihood Ratio	5.020	1	.025		
Fisher's Exact Test				.028	.018
Linear-by-Linear Association	4.968	1	.026		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39.57.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_dedication * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_dedication	Baik	Count	53	34	87
		% within kat_dedication	60.9%	39.1%	100.0%
	Buruk	Count	27	74	101
		% within kat_dedication	26.7%	73.3%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within kat_dedication	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	22.346 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	20.970	1	.000		
Likelihood Ratio	22.735	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	22.227	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 37.02.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_absorbtion * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_absorbtion	Baik	Count	58	61	119
		% within kat_absorbtion	48.7%	51.3%	100.0%
	Buruk	Count	22	47	69
		% within kat_absorbtion	31.9%	68.1%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within kat_absorbtion	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	5.076 ^a	1	.024		
Continuity Correction ^b	4.410	1	.036		
Likelihood Ratio	5.157	1	.023		
Fisher's Exact Test				.032	.017
Linear-by-Linear Association	5.049	1	.025		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 29.36.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_worklife * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_worklife	Baik	Count	64	12	76
		% within kat_worklife	84.2%	15.8%	100.0%
	Buruk	Count	16	96	112
		% within kat_worklife	14.3%	85.7%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within kat_worklife	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	90.560 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	87.723	1	.000		
Likelihood Ratio	98.275	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	90.079	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.34.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_work_world * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_work_world	Baik	Count	68	21	89
		% within kat_work_world	76.4%	23.6%	100.0%
	Buruk	Count	12	87	99
		% within kat_work_world	12.1%	87.9%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within kat_work_world	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	79.226 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	76.618	1	.000		
Likelihood Ratio	86.055	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	78.804	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 37.87.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_work_context * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_work_context	Baik	Count	45	9	54
		% within kat_work_context	83.3%	16.7%	100.0%
	Buruk	Count	35	99	134
		% within kat_work_context	26.1%	73.9%	100.0%
Total		Count	80	108	188
		% within kat_work_context	42.6%	57.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	51.540 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	49.226	1	.000		
Likelihood Ratio	53.864	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	51.266	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22.98.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_work_design * turnover

Crosstab

			turnover		Total
			Baik	Buruk	
kat_work_design	Baik	Count	56	45	101
		% within kat_work_design	55.4%	44.6%	100.0%
	Buruk	Count	24	63	87
		% within kat_work_design	27.6%	72.4%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within kat_work_design	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	14.840 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	13.722	1	.000		
Likelihood Ratio	15.136	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	14.761	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 37.02.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_affectedive * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_affectedive	Baik	Count	56	24	80
		% within kat_affectedive	70.0%	30.0%	100.0%
	Buruk	Count	24	84	108
		% within kat_affectedive	22.2%	77.8%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within kat_affectedive	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	42.915 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	40.983	1	.000		
Likelihood Ratio	44.283	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	42.687	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 34.04.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_continuance * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_continuance	Baik	Count	54	43	97
		% within kat_continuance	55.7%	44.3%	100.0%
	Buruk	Count	26	65	91
		% within kat_continuance	28.6%	71.4%	100.0%
Total		Count	80	108	188
		% within kat_continuance	42.6%	57.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	14.104 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	13.018	1	.000		
Likelihood Ratio	14.332	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	14.029	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 38.72.

b. Computed only for a 2x2 table

kat_normative * turnover

Crosstab

		turnover		Total	
		Baik	Buruk		
kat_normative	Baik	Count	44	16	60
		% within kat_normative	73.3%	26.7%	100.0%
	Buruk	Count	36	92	128
		% within kat_normative	28.1%	71.9%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within kat_normative	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	34.154 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	32.330	1	.000		
Likelihood Ratio	34.750	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	33.972	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25.53.

b. Computed only for a 2x2 table

*quality of work life * turnover intention*

Crosstab

		turnover intention		Total	
		Baik	Buruk		
quality of work life	Baik	Count	68	18	86
		% within quality of work life	79.1%	20.9%	100.0%
	Buruk	Count	12	90	102
		% within quality of work life	11.8%	88.2%	100.0%
Total		Count	80	108	188
		% within quality of work life	42.6%	57.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	86.465 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	83.733	1	.000		
Likelihood Ratio	94.305	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	86.005	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 36.60.

b. Computed only for a 2x2 table

Komitmen organisasi * turnover intention

Crosstab

		turnover intention			
		Baik	Buruk	Total	
Komitmen organisasi	Baik	Count	61	24	85
		% within Komitmen organisasi	71.8%	28.2%	100.0%
	Buruk	Count	19	84	103
		% within Komitmen organisasi	18.4%	81.6%	100.0%
Total	Count	80	108	188	
	% within Komitmen organisasi	42.6%	57.4%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	54.156 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	51.997	1	.000		
Likelihood Ratio	56.772	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	53.868	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 36.17.

b. Computed only for a 2x2 table

D. REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.564	.32744

a. Predictors: (Constant), kat_normative, kat_work_design, kat_vigor, kat_absorbtion, kat_worklife, kat_continuance, kat_affective, kat_work_context, kat_dedication, kat_work_world

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.980	10	2.698	25.163	.000 ^b
	Residual	18.978	177	.107		

Total	45.957	187		
-------	--------	-----	--	--

a. Dependent Variable: turnover

b. Predictors: (Constant), kat_normative, kat_work_design, kat_vigor, kat_absorbtion, kat_worklife, kat_continuance, kat_affective, kat_work_context, kat_dedication, kat_work_world

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.126	.150		-.841	.402
	kat_vigor	-.093	.059	-.095	-1.591	.113
	kat_dedication	.176	.087	.177	2.022	.045
	kat_absorbtion	.028	.078	.027	.360	.719
	kat_worklife	.416	.097	.413	4.298	.000
	kat_work_world	.095	.100	.095	.941	.348
	kat_work_context	.074	.094	.068	.791	.430
	kat_work_design	.096	.055	.097	1.733	.085
	kat_affective	.189	.078	.189	2.411	.017
	kat_continuance	.033	.062	.034	.534	.594
	kat_normative	.066	.083	.062	.791	.430

a. Dependent Variable: turnover

*employee engagement * turnover intention*

Crosstab

			turnover intention		Total
			Baik	Buruk	
employee engagement	Baik	Count	51	40	91
		% within employee engagement	56.0%	44.0%	100.0%
	Buruk	Count	29	68	97
		% within employee engagement	29.9%	70.1%	100.0%
Total	Count		80	108	188
	% within employee engagement		42.6%	57.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.131 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	12.083	1	.001		
Likelihood Ratio	13.280	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	13.061	1	.000		
N of Valid Cases	188				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 38.72.

b. Computed only for a 2x2 table

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.540	.33639

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, employee engagement , quality of work life

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.136	3	8.379	74.045	.000 ^b
	Residual	20.821	184	.113		
	Total	45.957	187			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, employee engagement , quality of work life

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.119	.114		1.044	.298
	employee engagement	.125	.053	.126	2.371	.019
	quality of work life	.494	.059	.498	8.437	.000
	Komitmen organisasi	.325	.056	.328	5.826	.000

a. Dependent Variable: turnover intention

Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian





Lampiran 3 Curriculum Vitae

A. Data Pribadi

Nama : Lawyer Christianto Paembonan
Alamat : BTN Hamzy, Blok T2 Nomor 11 Makassar
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 30 Oktober 1992
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Kristen Protestan
Email : van_lawyer03@yahoo.com
HP : 089629921992

B. Riwayat Pendidikan

Periode (Tahun)	Jenjang Pendidikan	Sekolah/Instansi/Universitas
1997 - 1998	TK	TK "Ujung Pandang" Makassar
1998 - 2004	SD	SD "Ujung Pandang" Makassar
2004 - 2007	SMP	SMP "Ujung Pandang" Makassar
2007 - 2010	SMA	SMA Dian Harapan Makassar
2010 - 2016	S1	Universitas Kristen Maranatha Bandung
2020 -	S2	Universitas Hasanuddin Makassar