

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abelson, M. A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72:382-386
- Albattat, A. R., and A. P., Som. 2013. "Employee Dissatisfaction and Turnover Crises in the Malaysian Hospitality." *International Journal of Business and Management* 8(5):62–71.
- Alfiyah. 2013. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Turnover Intention Perawat Di Brawijaya Women and Children Hospital Jakarta Tahun 2013." Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah.
- Alhamwan, M., N. MatBt, and I. AlMuda. 2015. "The Impact of Organizational Factors on Nurses Turnover Intention Behaviour at Public Hospitals in Jordan : How Does Leadership, Career Advancement, and Pay Level Influence the Turnover Intention Behaviour among Nurses." *Journal of Management and Sustainability* 5(2):154–61.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2017). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Serv Res*, 12(1): 314.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. 2012. The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*, 12, 1–11.
- Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh *Work-to-Family Conflict* dan *Family-to-Work Conflict* Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(3). 201-219.
- Anderson, Ronald dan Newman. 1974. *Equity In Healt: Empirical Analysis in Social Policy*: Cambrige Mall Bailinger Publishing.
- Andrews, D., and S. Dziegielewski. 2005. "The Nurse Manager: Job Satisfaction, The Nursing, Shortage and Retention." *Journal of Nursing Management* 13:286–95.

- Angelica, C dan Gede, R. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & SPA. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 9, 5722-5753.
- Arbianingsih, Hidayah, N., & Taufiq. 2016. Hubungan Beban Kerja dengan Turnover pada Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing*, 1(1), 11–20.
- Arianto, Agus Toly. 2001. "Analisis faktor-faktor yang Memengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, halaman 102-125
- Aryanto. 2011. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kecendrungan Turnover Perawat Di Rsi Ibnu Sina Yarsi Sumbar Bukittinggi." Universitas Andalas.
- Asmara, Alfatania Pandu. 2017. "Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya." *JAKI* 5(2):123–29.
- Astrianti, Ardiana., Muhammad Najib., Bagas Sartono. 2020. Quality Of Work Life, Organizational Commitment And Turnover Intention In Account Officer Of Micro Finance Company. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol.22, No.1, 17-25
- Avanzi, L., Fraccaroli, F., Sarchielli, G., Ullrich, J. & Dick, R. (2014). Staying or Leaving. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, (3), 272-289. doi : 10.1108 /IJPPM-02-2013-0028.
- Babakus, E., Cravens, D.W., Johnston, M., Moncrief, W.C. 1999. The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships. *Academic Mark Science*. 27(1): 58-70.
- Begley, T. & Czajka, J. 1993. "Panel Analysis of The Moderating Effects Of Commitment On Job satisfaction, Intent To Quit And Health Following Organizational Change". *Journal of Applied Psychology*, vol 78. 552–556.
- Blomme, Robert J., Arjan, Van Rheede., and Debbie M. Tromp. 2010. *Work-family conflict as a cause for Turnover intentions in The Hospitality Industry. Tourism and Hospitality Research*. 10(4). 269-285.
- Bobbio, A. and Manganelli, A. M. (2015) 'Anedents of Hospital Nurses ' Intention to Leave The Organization : A Cross Sectional Survey', *International Journal of Nursing Studies*. Elsevier Ltd, p. 13. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2015.03.009.

[Brooks, B. A. dan M. A. Anderson. 2005. Defining Quality of Nursing Work Life. \*Nursing Economics\*. 23\(6\): 319-326.](#)

Brooks, B., and M., Anderson. 2005. "Defining Quality of Nursing Work Life." *Nursing Economics* 23(6):279,319-326.

Brunetto, Y. and S. Teo. 2013. "Retention, Burnout, and Future of Nursing." *Journal of Advanced Nursing* 869:2772–73.

Carpenito. 2009. *Buku Saku Diagnosa Keperawatan*. Jakarta: EGC

Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc. Graw Hill.

Charlie, G. T dan kawan kawan, 1997 "Voluntary Turnover and Job Performance :Carvenlinnearity and The Moderating Influency of Salary Growth and Promoting" Vol82,No.1

Chittenden, E. H., & Ritchie, C. S. (2011). Work-life balancing: challenges and strategies. *Journal of Palliative Medicine*, 14(7): 870–4.

Cho, S.J.,Lee, B., Mark, and S. C. Yun. 2012. "Job Satisfaction of Advanced Practice Nurses in the Veterans Health Administration." *Journal of Nursing Management* 44(1):63–70.

Clarke, P. and B. Brooks. 2010. "Quality of Nursing Worklife: Conceptual Vlarity for the Future." *Nursing Science Quarterly* 23(4):301–5.

Dargahi, H., Changizi, V., Jazayeri, G.E. (2012). Radiology employee's quality of work life. *Acta Medica Iranica Journal*, 50 (4), 250-230.

Doby Indrawan. 2020. Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh quality work life terhadap employee engagement dan turnover intention perawat Rumah Sakit. *Journal of Islamic Medicine Volume* 4(2) (2020), Pages 52-64 e-ISSN: 2550-0074

Edayani, Safrina. 2014. "Turnover Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan." Universitas Sumatra Utara.

Faraji, Obeidollah and Sina Valiee. 2017. "The Relation between Nurses ' Quality of Work Life with Intention to Leave Their Job Nursing Practice Today." *Nurs Prac Today* 4(2):103–11.

- Fardiana, A. 2018. Hubungan Quality of Nursing Work Life dengan Kinerja Perawat di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan.
- Faris, J. A., M. Douglas, D. Maples, L. Berg, and A. Thrailkill. 2010. "No Title." *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners* 22:35–44.
- Fauzan, Muhammad. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. (Studi Kasus Karyawan Medis Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman)." Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fibriansari, R. D. 2017. *Pengembangan Model Empowerment terhadap Burnout Syndrome dan quality of nursing work life di RSUD Dr. Haryoto Lumajang*. Universitas Airlangga.
- Fibriansari, R.D. (2017). Pengembangan Model Empowerment terhadap Burnout Syndrome dan quality of nursing work life di RSUD Dr. Haryoto Lumajang. Universitas Airlangga.
- Firqotul Afifah. (2015). Penilaian Atasan Dan Teman Sejawat Terhadap Kinerja Guru Semasa Honorer dan Setelah PNS di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kabupaten Sleman.
- Firqotul Afifah. 2015. *Penilaian Atasan Dan Teman Sejawat Terhadap Kinerja Guru Semasa Honorer dan Setelah PNS di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kabupaten Sleman*.
- Fitri, N. Ulfa, 2013. Intensi untuk keluar pada perawat RSH dilihat dari *Quality of working life*, kepuasan kerja dan kelelahan emosi dengan kontrol kepuasan penghasilan, UGM.
- Fu, X. dkk. 2015. Validation of The Chinese Version of The Quality of Nursing Work Life Scale. *PLOS ONE*. 10(5): 1-12.
- Ghayyur, Muhammad., and Jamal, Waseef. 2012. *Work family conflict: A case of Employees turnover intention. Journal of social science and humanity*.
- Gillies. (1994). *Nursing Management: System approach* (3rd ed.). W. B. Saunders Co.
- Grant, K., Cravens, D.W., Low, G.S., dan Moncrief, W.C. 2001. The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and

- Work Outcomes os Sales People. *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 29, NO.2, pp.165-178.
- Gray and Smeltzer. (1990). An Analisis of Quality of Work Life (QWL) and career related variable. *American Journal of Applied Sciences*, 3 (12), 2151-2159.
- Gusty,A., Dachriyanus, dan Merdawati, L. (2019). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal Volume 9 No 4 Oktober 2019*, Hal 413-420. LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kendal
- Hafizurrachkompasman, et al. 2011, 'Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat diRumah Sakit Umum Tangerang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 6, No. 2, hh.64-65.
- Hall, Stuart. 2003. "The Work of Representation" *Representation: Cultural Representation and Signifying Practices*. London: SAGE Publications.
- Hardjianti, Indra Wahyu, Noermijati, and Aryo Dewanto. 2017. "Influence of Quality of Work Life towards Pyschological Well-Being and Turnover Intention of Nurses and Midwives in Hospital." *Kesmas: National Public He* 12(1):7–14.
- Hari, Purnomo. 2012. "Rekomendasi Pengembangan QWL (Quality of Work Life) Berdasarkan Analisis Pengaruh QWL Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Pacet Mojokerto." *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan* 10(3):129–36.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan, MSP, 1996. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta
- Hayajneh, Y., R. F. AbuAlrub, A. Athemneh, and I Almakhzoomy. 2009. "Turnover Rate among Registered Nurses in Jordanian Hospitals: An Exploratory Study." *International Journal of Nursing Practice* 15:303–10.
- Hayes, L., L.O'Brien Pallas, C. Duffield, J. Shamian, J. Buchan, F. Hughes, Spence Laschinger, N. North, and P. Stone. 2006. "Nurse Turnover: A Literature Review." *International Journal of Nursing Studies* 43:237–63.

- Hemanathan, R., Prakasam, P., & Golda, M. (2017). Quality of work life among nurses in a tertiary care hospital. *JOJ Nurse Health Care*, 5(4), 1–8. <https://doi.org/10.19080/JOJNHC.2017.05.555667>
- Hidayati, Ndan Trisnawati, D. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *Eksis*, Vol. 11, No. 1.
- Horrigan, Lightfoot, Lariviere, and Jaclin. 2013. "Evaluating and Improving Nurses Health and Quality of Work Life." *Journal Workplace Health & Safety* 61(4).
- Huang, T-C., Lawler, J., Lei, C-Y. 2007. The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Soc Behav Personal Int J*, 35(6):735–50.
- Hunt, S. T. 2009. *Nursing Turnover: Costs, Causes, & Solutions*. SuccessFactors Inc.
- Husnawati, A. R. I. 2006. *Komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*.
- Inkai y, Dita dan Kistyanto, A. (2013). Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 19(1).
- Issa, D. A. R., F. Ahmad, and H. Gelaidan. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based On Sales Person Standpoint." *Middle-East Journal of Scientific Research* 14(4):521–31.
- Jimad, H. 2011. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7 No.2, Januari 2011, 155-165
- Kaddourah, B., Abu-Shaheen, A. K., & Al-Tannir, M. 2018. Quality of Nursing Work Life and Turnover Among Nurses of Tertiary Care Hospitals in Riyadh: A Cross-Sectional. *BMC Nursing*, 17(1), 1–7.
- Kaddourah, Bayan, Amani K. Abu-shaheen, and Mohamad Al-tannir. 2018. "Quality of Nursing Work Life and Turnover Intention among Nurses of Tertiary Care Hospitals in Riyadh : A Cross-Sectional Survey." *BMC Nursing* 17(43):1–7.

Kaswan. (2012). Topik: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Jakarta : Graha Ilmu.

Kaswan. 2012. *Topik : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Jakarta : Graha Ilmu.*

[Khani, A. M. Jaafarpour, dan A. Dyrekvandmogadam. 2008. Quality of Nursing Work Life. Journal of Clinical and Diagnostic Research. 2: 1169-1174.](#)

koovoo Cascio, Wayne F, 2010, Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits, kop Eight Edition, McGraw-Hill International Edition.

Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover pada Perawat Instalasi Ruang Inap. *Prosiding PESAT*, 6, 21–28

Lathifah, Ifah., and Abdul, Rohman. 2014. *The Influence of Work-family conflict on Turnover intentions with Job satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. International Journal of Research in Business.*

Lee, T.W., Ashford S.J., Wah ,J.P. & MowdayR.T. 1992. Commitment Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover: A longitudinal Study of Organizational Entry Process. *Journal of Management*, 18(1):15-32

Leiter, A. B. B. and M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory and Research.*

Leiter, A. B. B. and M. P. 2010. *Work Engagement A Handbook Of Essential Theory and Research.*

Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320

Lum, Lille., John Kervin., Kathleen Clark., Frank Reid & Wendy Sirola. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320.

- Lum, Lille., John Kervin., Kathleen Clark., Frank Reid & Wendy Sirola. 1998. Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305320.
- Mahdi, Ahmad F., Mohamad Zaid M. Z., Mohd Roslan M. N., Ahmad Asmidi S., and Abang Sulaiman A. N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *America Journal of Applied Sciences*, 9(9), pp: 1518-1526.
- Mahdi. 2012. "The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention." *American Journal of Applied Sciences* 9(9):1518–26.
- Mardiana, Inge, Aida Vitayala S Hubeis, and Nurmala K Panjaitan, 'Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intentions Pada Perawat Rumah Sakit D Bogor'. *Journal.Ipb.Ac.Id/Index- Php/Jurnalmpi/*, 9 (2014), 119–30
- Martin, A., and Roodt, G. 2008. Perceptions of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intentions in a Post-Merger South African Tertiary Institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33 (1), pp: 23-31.
- Masrurroh, Khusnul. 2018. "Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Honorer di Rumah Sakit Tk. IV Madiun Tahun 2018." *STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun*.
- Mathis, Robert.L, & John Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Salemba Empat. Jakarta
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. And Meglino, B. M. 1979. Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Procces, *Journal of Applied Psychology*, 72, 221-227.
- Mobley, W., S. Horner, and A. Hollingsworth. 1978. "Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process." *Psychological Bulletin*86(3):493–522.
- Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moradi, T, Maghaminejad, F, & Azizi-Fini, I. 2014. Quality of working life of nurses and its related factors. *Nurs Midwifery Stud*, 3(2): 3.



- Moradi, T, Maghaminejad, F, & Azizi-Fini, I. 2014. Quality of working life of nurses and its related factors. *Nurs Midwifery Stud*, 3(2): 3.
- Moradi, T., Maghaminejad, F., & Azizi-fini, I. (2014). Quality of working life of nurses and its related factors. *Nurse Midwifery Study*, 3(2).
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. A. 2011. Study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Serv Manage Res*, 24(4): 170–81.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie,E. & Rosenberg, D. 2011. A study of relationship Between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 24(4), pp. 170–181.
- Munandar, A. 2001. *Psikolog Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Murray, P.R., E.J. Baron, M.A. Pfaller, F.C. Tenover, R.H. Yolken, 1994. *Manual of Clinical Microbiology, Sixth Edition*. ASM Press.
- Murray, P.R., E.J. Baron, M.A. Pfaller, F.C. Tenover, R.H. Yolken, 1994. *Manual of Clinical Microbiology, Sixth Edition*. ASM Press.
- Nafi'ah, S. I. 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syariah Cabang Malang. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Narjes, Alsadat Nasabi and Bastani Peivand. 2018. "Original Paper The Effect Of Quality Of Work Life And Job Control On Organizational Indifference And Turnover Intention Of Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey Narjes Alsadat Nasabi , Peivand Bastani." *Central European Journal of Nursing and Midwifery* 9(4):915–23.
- Netemeyer, G. Richard., Mark W. Johnston., and Scot Burton. 1990. "Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in a Structural Ecuation Framework". *Journal of Applied Psychology*, Vo. 75 (2), pp: 148-157
- Nursalam. 2011. *Manajemen Keperawatan* (pp. 92–93). Jakarta: Salemba Medika.
- Nurses, International Council of. 1965. *Position Statements*.

- P, Asih Purwandari W., F.Sri Susilaningsih, and Irman Somantri. 2017. "PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFI TERHADAP QUALITY OF NURSING WORK LIFE ( QNWL ) PERAWAT RUMAH SAKIT." (January):13–24.
- Perreault, William D. and E. Jerome McCarthy, 2006, *Essentials of Marketing: A Global-Managerial Approach*, Tenth Edition, New York: McGraw-Hill
- Prihastuty, J., Damayanti, N. A., & Nursalam. 2013. Model Peningkatan Quality of Nursing Work Life Untuk Menurunkan Intention to Quit Perawat di Rumah Sakit Premier Surabaya, 8, 349–356. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20473/jn.v8i2.3856>
- Prihastuty, J., N. Damayanti, and Nursalam. 2013. "Model Peningkatan Quality of Nursing Work Life Untuk Menurunkan Intention to Quit Perawat Di Rumah Sakit Premier Surabaya." *Jurnal NERS* 8:249–56.
- Pujiyanto, T., S. Suprihati, Nursalam, and A. Ediyati. 2016. "Improving Nursing Work Services Through Development Model of Quality of Nursing Work Life." *Jurnal NERS* 12:212–18.
- 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*. 2017;3(1):13–24
- Rachman, Lutfi and Aryo Dewanto. 2016. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Perawat ( Studi Pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang )." *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)* 4(12):322–33.
- Raza-ullah Khan, Muhammad., Nabila, Nazir., Sarwat Kazmi., Ayesha Khalid., Talat Mahmood Kiyani and Asif Shahzad. 2014. Work Family Conflict and Turnover intention: Mediating Effect of Stress. *Internasional Journal of Humanities and Social Science*. 4(5). 92-100.
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
- Riani, N. L. T., & Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali , Indonesia*. 6(11), 5970-5998.

- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational*
- Rosidah, Didah. 2012. "Hubungan Kehidupan Kerja/ Quality of Work Life Dengan Kinerja Bidan Puskesmas Dalam Pelaksanaan Pertolongan Persalinan Di Kabupaten Bogor Tahun 2012." Universitas Indonesia.
- Rostiana. 2017. "The Quality of Work Influence to Turnover Intention With Person-Organization Fit and Organizational Commitment as Mediator." *Journal of Economic and Management* 11:45–47.
- Sabra, H. and S. Morsy. 2016. "Occupational Health Hazards among Nurses at Quena University Hospital", *Journal of Nursing and Health Science.* *Journal of Nursing and Health Science* 543–54.
- Sager, J.K. 1994. A Structural Model Depicting Salespeople's Job Stres. *Journal of Academy of Marketing Science*, Vol.22, No.1, pp. 74-84.
- Saining, J. P. G., Hamzah, A., & Indar. 2011. Analisis Faktor Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). 1–7.
- Salim, Hendrik. 2013. "Analisis Hubungan Komponen Dalam Quality Of Work Life Dengan Turnover Intention Pada Perawat Dan Bidan Pelaksana Di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok." Universitas Indonesia.
- [Samanthi, F. 2015. Identifikasi Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II. Tesis. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.](#)
- Schultz D., & Schultz S. E. 2006. "Psychology work today", 9th ed, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sharhraky, V.A., Mardani, H.M., Asadi, B.E., Heidar, M., Hamed, S.S. (2011). Assessment of the items of SCL90 tes with quality of work life among Amiral momenin Hospital personnel of Zabol city. *Scientific Journal of Hamadan University of Medical Sciences*, 18 (2), 50-55.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedu. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sinaga, R. (2013). pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada pt. pln (persero) unit induk pembangunan jaringan sumatera-1 (uip ring sum-1) medan.
- Sirgy *et al.*, 2001. *A new measure of quality of work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theories*. Social Indicators Research, 55, 241-302.
- Sirin, M. and S. Sokmen. 2016. "Quality of Nursing Work Life Scale: The Psychometric Evaluation of The Turkish Version." Journal of Nursing and Health Science 5(3):28–34.
- Sirin, M. dan Sokmen, S. M. 2015. Quality of Nursing Work Life Scale: The [Psychometric Evaluation of The Turkish Version. International Journal of Caring Sciences. 8\(3\): 543-554.](#)
- Sri Muharni, Utari Christya Wardhani. 2020. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. JKSP Volume 3 Nomor 2, Agustus 2020
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suparto, Tirta Adikusuma, Asih Purwandari, Wahyoe Puspita, and Yanti Hermayanti. 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):13–21.
- Supriati. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis. Inovbiz. 1(1).
- Suresh, D. 2013. Quality of Nursing Work Life Among Nurses Working in Selected Government and Private Hospitals in Thiruvananthapuram. *Disertasi*. Kerala: Sree Chitra Tirunal Institute for Medical Sciences and Technology Thiruvananthapuram.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999, "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik", Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, No.2, halaman 173-195.
- Syahronica, Gabriela, Moehammad, Soe'oeed Hakam, and Ika Ruhana. 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention', Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 20 (2015), 1–6

- Tett,R.Tand MeyerJ.P.,1993, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention and Turnover. *Personnel Psychology*.46: 259-293
- Tzeng, H. 2002. "The Influences of Nurses Working Motivation and Job Satisfaction on Intention To Quit: An Empirical Investigation in Taiwan." *International Journal of Nursing Studies* 41:599–605.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Van Laar *et al.*, 2007. *The work related quality of work life scale for healthcare workers*. *Journal of Advanced Nursing* 60, (3): 325-333.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. & Liu, X. 2012. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), pp. 539–549.
- Wening, Nur. 2005. "Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Estrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor." *Jurnal Kinerja* 9(2):135–47.
- Widayati, D. 2020. Quality Nursing Work Life dan Burnout Syndrome pada Perawat. *Jurnal Ners dan Kebidanan*, Volume 7, Nomor 1, April 2020.
- Widjaja, D. C., Margarita F. dan Fenny Kusuma D. W. 2006. Analisis Persepsi Employee Empowerment terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, hal: 72-83.
- Wiliyanto, Tri Ikhwan et al., 2020. Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA. *IJoASER*, Volume 3, Issue 1. DOI: 10.33648/ijoaser.v3i1.42
- Winasih, R., Nursalam, and N. .. Kurniawati. 2015. "Budaya Organisasi Dan Quality of Nursing Work Life Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya." *Jurnal NERS* 10:332–42.
- Yasefa, A. 2016. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kecenderungan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Batam Tahun 2015.

Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.

Zhao *et al.*, 2012. "*The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses.*" *Journal of clinical nursing* 22.5-6: 780-788

## LAMPIRAN

*Lampiran 1 Kuesioner Penelitian*

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

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Manajemen Rumah Sakit Program Studi Kesehatan Masyarakat Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dimensi *Quality of Nursing Work Life* terhadap *Turnover Intention* pada perawat.”**

Tidak ada risiko fisik yang akan terjadi dalam penelitian ini. Risiko yang mungkin didapat adalah waktu yang tersita dari karyawan 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.

**KUESIONER PENELITIAN****PETUNJUK PENGISIAN**

Isilah titik-titik pertanyaan di bawah ini dan berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai.

**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

1. Jenis kelamin Anda:  
[1] Pria [2] Wanita
2. Berapakah usia Anda:  
[1] 20-35 tahun [2] 36-45 tahun  
[3] >46 tahun
3. Tingkat pendidikan terakhir Anda:  
[1] SLTA/ Sederajat [2] Diploma [3] S1  
[4] Lainnya: \_\_\_\_\_
4. Lama bekerja/Masa kerja Anda:  
[1] 1-2 tahun [2] 3-4 tahun [4] 5-6 tahun  
[5] >7 tahun
5. Status Kepegawaian: [1] PNS [2]Lainnya

**PETUNJUK PENGISIAN**

Untuk pertanyaan/ pernyataan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. STS : Sangat Tidak Setuju | 4. S : Setuju         |
| 2. TS : Tidak Setuju         | 5. ST : Sangat Setuju |
| 3. KS : Kurang Setuju        |                       |

**A. Quality of Nursing Work Life**

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
Work Life-Home Life						
1.	Saya mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan keluarga	1	2	3	4	5
2.	Saya memiliki energi tersisa setelah bekerja	1	2	3	4	5
3.	Peputaran jadwal kerja	5	4	3	2	1



No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
	berpengaruh negatif pada kehidupan perawat					
4.	Kebijakan organisasi terkait waktu cuti sudah memadai	1	2	3	4	5
5.	Saya mampu meluangkan waktu untuk merawat orang tua/anak setelah bekerja	1	2	3	4	5
6.	Saya mampu meluangkan waktu untuk merawat orang tua/anak ketika mereka sakit	1	2	3	4	5
<i>Work design Dimension</i>						
7.	Terdapat jumlah perawat yang cukup	1	2	3	4	5
8.	Bantuan berkualitas dari kader kesehatan	1	2	3	4	5
9.	Banyak gangguan dalam menjalankan pekerjaan rutin harian	5	4	3	2	1
10.	Beban kerja terlalu berat	5	4	3	2	1
11.	Saya mampu memberikan asuhan keperawatan dengan kualitas baik	1	2	3	4	5
12.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4	5
13.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
14.	Banyak perawat yang melakukan tugas non keperawatan	5	4	3	2	1
<i>Work Context Dimension</i>						
15.	Saya puas dengan sistem penilaian kinerja perawat	1	2	3	4	5
16.	Pimpinan saya	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
	memberikan pengarahan yang memadai					
17	Saya ikut serta dalam pengambilan keputusan yang dibuat oleh pimpinan	1	2	3	4	5
18	Manajemen tingkat atas menghormati perawat	1	2	3	4	5
19	Kebijakan dan prosedur keperawatan memudahkan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
20	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pimpinan saya	1	2	3	4	5
21	Adanya kerja sama tim yang baik	1	2	3	4	5
22	saya memiliki komunikasi yang baik dengan dokter	1	2	3	4	5
23	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan tenaga kesehatan lain	1	2	3	4	5
24	Saya memiliki persahabatan yang baik dengan rekan kerja	1	2	3	4	5
25	Rumah sakit memberikan dukungan untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan program pendidikan	1	2	3	4	5
26	Rumah sakit memberikan peluang kemajuan karir	1	2	3	4	5
27	Rumah sakit memberikan keringanan pengaturan jam dinas, jika sedang menyelesaikan program pendidikan	1	2	3	4	5
28	Program keselamatan lingkungan kerja sangat melindungi keselamatan perawat	1	2	3	4	5

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
29	Alat dan bahan untuk perawatan pasien sudah memadai	1	2	3	4	5
30	Aman dari perilaku kekerasan (fisik/emosional/perkataan) di tempat kerja	1	2	3	4	5
31	Suasana kekeluargaan yang kental di tempat kerja	1	2	3	4	5
<b>Work World Dimension</b>						
32	Masyarakat memiliki pandangan yang tepat mengenai profesi perawat	1	2	3	4	5
33	Saya puas dengan gaji yang saya terima jika dibandingkan gaji di tempat lain	1	2	3	4	5
34	Saya memiliki gaji yang memadai	1	2	3	4	5
35	Pekerjaan saya memberikan rasa aman	1	2	3	4	5
36	Pekerjaan saya bermanfaat terhadap kehidupan pasien/keluarga	1	2	3	4	5

### B. Turnover Intention

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
Memikirkan untuk keluar						
1.	Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari rumah sakit tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
2.	Saya berpikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada satu rumah sakit tempat saya bekerja merupakan tindakan yang bijaksana	1	2	3	4	5
3	Saya mungkin akan keluar dari rumah sakit ini apabila ada kesempatan yang lebih baik	5	4	3	2	1
4	Saya berpikir untuk tidak keluar dari pekerjaan saya karena saya merasa bahwa skill yang saya miliki berkembang	1	2	3	4	5
5	Saya berpikir akan keluar dari pekerjaan ini apabila ada reward yang lebih baik	5	4	3	2	1
6	Saya berpikir untuk keluar karena bosan dan jenis dengan pekerjaan saya	5	4	3	2	1
7	Saya merasa lelah dengan pekerjaan yang sekarang dan berpindah	5	4	3	2	1

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
	ke tempat yang lain					
Mencari alternative pekerjaan						
8	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan saya sehingga saya tidak ingin mencari alternative pekerjaan di rumah sakit lain	1	2	3	4	5
9	Saya akan meninggalkan rumah sakit ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar	5	4	3	2	1
10	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain	5	4	3	2	1
11	Saya tidak tertarik mencari pekerjaan lain karena rumah sakit ini sudah sesuai dengan keinginan saya	1	2	3	4	5
12	Saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini sehingga saya tidak mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan lain	1	2	3	4	5
13	Saya ingin mencari lingkungan kerja yang baru	5	4	3	2	1
Niat untuk keluar						

No.	Pernyataan	STS (Sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	KS (Kurang Setuju)	S (Setuju)	SS (Sangat setuju)
14	Saya tidak ada keinginan keluar dari rumah sakit ini karena kompensasi di rumah sakit ini menarik dan sesuai dengan harapan saya	1	2	3	4	5
15	Saya berniat untuk keluar dari rumah sakit ini karena imbalan yang saya terima tidak sepiantasnya	5	4	3	2	1
16	Saya berniat untuk berhenti bekerja karena pekerjaan ini sangat berat bagi saya	5	4	3	2	1
17	Saya berniat keluar dari rumah sakit ini karena tidak ada perkembangan karir	5	4	3	2	1

## Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



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

Nomor : 20830/S.01/PTSP/2021  
 Lampiran :  
 Perihal : **Izin Penelitian**

KepadaYth.  
 1. Direktur RSIA Pertiwi Makassar  
 2. Direktur RSIA Ananda Makassar

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 7598/UN4.14/PT.01.04/2021 tanggal 02 September 2021 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **AZHAR**  
 Nomor Pokok : K012181148  
 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 :

**" PERBANDINGAN PENGARUH DIMENSI QUALITY OF NURSING WORK LIFE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA RUMAH SAKIT SWASTA DAN RUMAH SAKIT PEMERINTAH "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 September s/d 07 Oktober 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 : 07 September 2021

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 07-09-2021



Jl. Bougenville 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 3. Hasil Output SPSS

1. UNIVARIAT

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	0	0.0	0.0	0.0
	Wanita	75	82.7	82.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	63	84.0	84.0	84.0
	36-45 tahun	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	44	58.7	58.7	58.7
	S1	32	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	44	58.7	58.7	58.7
	3-4 tahun	17	22.7	22.7	81.3
	5-6 tahun	8	10.7	10.7	92.0
	>7 tahun	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



### Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Tetap	42	56.0	56.0	56.0
	Kontrak	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### work\_life

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	35	46.7	46.7	46.7
	Buruk	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### work\_design

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	36	48.0	48.0	48.0
	Buruk	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### work\_context

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	37	49.3	49.3	49.3
	Buruk	38	50.7	50.7	100.0

Total	75	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

### work\_dimension

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	33	44.0	44.0	44.0
	Buruk	42	56.0	56.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### turnover\_intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	34	45.3	45.3	45.3
	Rendah	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### Jenis Kelamin \* work\_life Crosstabulation

		work_life		Total	
		Baik	Buruk		
Jenis Kelamin	Pria	Count	0	0	0
		% within Jenis Kelamin	0.0%	0.0%	100.0%
	Wanita	Count	35	40	75
		% within Jenis Kelamin	51.6%	48.4%	100.0%
Total	Count	35	40	75	
	% within Jenis Kelamin	46.7%	53.3%	100.0%	

### Jenis Kelamin \* work\_design Crosstabulation

		work_design		Total
		Baik	Buruk	

Jenis Kelamin	Pria	Count	0	0	0
		% within Jenis Kelamin	0.0%	0.0%	100.0%
	Wanita	Count	35	40	75
		% within Jenis Kelamin	51.6%	48.4%	100.0%
Total		Count	36	39	75
		% within Jenis Kelamin	48.0%	52.0%	100.0%

### Jenis Kelamin \* work\_context Crosstabulation

Jenis Kelamin	Pria	Count	work_context		Total
			Baik	Buruk	
		Count	0	0	0
		% within Jenis Kelamin	0.0%	0.0%	100.0%
	Wanita	Count	35	40	75
		% within Jenis Kelamin	51.6%	48.4%	100.0%
Total		Count	37	38	75
		% within Jenis Kelamin	49.3%	50.7%	100.0%

### Jenis Kelamin \* work\_dimension Crosstabulation

Jenis Kelamin	Pria	Count	work_dimension		Total
			Baik	Buruk	
		Count	0	0	0
		% within Jenis Kelamin	0.0%	0.0%	100.0%
	Wanita	Count	35	40	75
		% within Jenis Kelamin	51.6%	48.4%	100.0%
Total		Count	33	42	75
		% within Jenis Kelamin	44.0%	56.0%	100.0%

### Jenis Kelamin \* turnover\_intention Crosstabulation

Jenis Kelamin	Pria	Count	turnover_intention		Total
			Tinggi	Rendah	
		Count	0	0	0
		% within Jenis Kelamin	0.0%	0.0%	100.0%

		% within Jenis Kelamin	0.0%	0.0%	100.0%
	Wanita	Count	35	40	75
		% within Jenis Kelamin	51.6%	48.4%	100.0%
Total		Count	34	41	75
		% within Jenis Kelamin	45.3%	54.7%	100.0%

### Usia \* work\_life Crosstabulation

		work_life		Total	
		Baik	Buruk		
Usia	20-35 tahun	Count	32	31	63
		% within Usia	50.8%	49.2%	100.0%
	36-45 tahun	Count	3	9	12
		% within Usia	25.0%	75.0%	100.0%
Total		Count	35	40	75
		% within Usia	46.7%	53.3%	100.0%

### Usia \* work\_design Crosstabulation

		work_design		Total	
		Baik	Buruk		
Usia	20-35 tahun	Count	36	27	63
		% within Usia	57.1%	42.9%	100.0%
	36-45 tahun	Count	0	12	12
		% within Usia	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Count	36	39	75
		% within Usia	48.0%	52.0%	100.0%

### Usia \* work\_context Crosstabulation

		work_context		Total	
		Baik	Buruk		
Usia	20-35 tahun	Count	35	28	63
		% within Usia	55.6%	44.4%	100.0%

36-45 tahun	Count	2	10	12
	% within Usia	16.7%	83.3%	100.0%
Total	Count	37	38	75
	% within Usia	49.3%	50.7%	100.0%

### Usia \* work\_dimension Crosstabulation

		work_dimension		Total	
		Baik	Buruk		
Usia	20-35 tahun	Count	31	32	63
		% within Usia	49.2%	50.8%	100.0%
	36-45 tahun	Count	2	10	12
		% within Usia	16.7%	83.3%	100.0%
Total		Count	33	42	75
		% within Usia	44.0%	56.0%	100.0%

### Usia \* turnover\_intention Crosstabulation

		turnover_intention		Total	
		Tinggi	Rendah		
Usia	20-35 tahun	Count	32	31	63
		% within Usia	50.8%	49.2%	100.0%
	36-45 tahun	Count	2	10	12
		% within Usia	16.7%	83.3%	100.0%
Total		Count	34	41	75
		% within Usia	45.3%	54.7%	100.0%

### Pendidikan \* work\_life Crosstabulation

		work_life		Total	
		Baik	Buruk		
Pendidikan	Diploma	Count	16	28	44
		% within Pendidikan	36.4%	63.6%	100.0%
	S1	Count	19	12	31

		% within Pendidikan	61.5%	38.5%	100.0%
Total	Count		35	40	75
	% within Pendidikan		46.7%	53.3%	100.0%

### Pendidikan \* work\_design Crosstabulation

		work_design		Total	
		Baik	Buruk		
Pendidikan	Diploma	Count	22	22	44
		% within Pendidikan	50.0%	50.0%	100.0%
	S1	Count	14	17	31
		% within Pendidikan	38.5%	61.5%	100.0%
Total	Count	36	39	75	
	% within Pendidikan	48.0%	52.0%	100.0%	

### Pendidikan \* work\_context Crosstabulation

		work_context		Total	
		Baik	Buruk		
Pendidikan	Diploma	Count	18	26	44
		% within Pendidikan	40.9%	59.1%	100.0%
	S1	Count	19	12	31
		% within Pendidikan	46.2%	53.8%	100.0%
Total	Count	37	38	75	
	% within Pendidikan	49.3%	50.7%	100.0%	

### Pendidikan \* work\_dimension Crosstabulation

			work_dimension		Total
			Baik	Buruk	
Pendidikan	Diploma	Count	19	25	44
		% within Pendidikan	43.2%	56.8%	100.0%
	S1	Count	14	17	31
		% within Pendidikan	46.2%	53.8%	100.0%
Total		Count	33	42	75
		% within Pendidikan	44.0%	56.0%	100.0%

### Pendidikan \* turnover\_intention Crosstabulation

			turnover_intention		Total
			Tinggi	Rendah	
Pendidikan	Diploma	Count	19	25	44
		% within Pendidikan	43.2%	56.8%	100.0%
	S1	Count	14	17	31
		% within Pendidikan	46.2%	53.8%	100.0%
Total		Count	34	41	75
		% within Pendidikan	45.3%	54.7%	100.0%

### Masa Kerja \* work\_life Crosstabulation

			work_life		Total
			Baik	Buruk	
Masa Kerja	1-2 tahun	Count	22	22	44
		% within Masa Kerja	50.0%	50.0%	100.0%
	3-4 tahun	Count	12	5	17
		% within Masa Kerja	70.6%	29.4%	100.0%
	5-6 tahun	Count	0	8	8
		% within Masa Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
>7 tahun	Count	1	5	6	

	% within Masa Kerja	16.7%	83.3%	100.0%
Total	Count	35	40	75
	% within Masa Kerja	46.7%	53.3%	100.0%

### Masa Kerja \* work\_design Crosstabulation

		work_design		Total	
		Baik	Buruk		
Masa Kerja	1-2 tahun	Count	23	21	44
		% within Masa Kerja	52.3%	47.7%	100.0%
	3-4 tahun	Count	10	7	17
		% within Masa Kerja	58.8%	41.2%	100.0%
	5-6 tahun	Count	1	7	8
		% within Masa Kerja	12.5%	87.5%	100.0%
	>7 tahun	Count	2	4	6
		% within Masa Kerja	33.3%	66.7%	100.0%
Total		Count	36	39	75
		% within Masa Kerja	48.0%	52.0%	100.0%

### Masa Kerja \* work\_context Crosstabulation

		work_context		Total	
		Baik	Buruk		
Masa Kerja	1-2 tahun	Count	25	19	44
		% within Masa Kerja	56.8%	43.2%	100.0%
	3-4 tahun	Count	9	8	17
		% within Masa Kerja	52.9%	47.1%	100.0%
	5-6 tahun	Count	1	7	8
		% within Masa Kerja	12.5%	87.5%	100.0%
	>7 tahun	Count	2	4	6
		% within Masa Kerja	33.3%	66.7%	100.0%
Total		Count	37	38	75
		% within Masa Kerja	49.3%	50.7%	100.0%



### Masa Kerja \* work\_dimension Crosstabulation

		work_dimension		Total	
		Baik	Buruk		
Masa Kerja	1-2 tahun	Count	18	26	44
		% within Masa Kerja	40.9%	59.1%	100.0%
	3-4 tahun	Count	12	5	17
		% within Masa Kerja	70.6%	29.4%	100.0%
	5-6 tahun	Count	1	7	8
		% within Masa Kerja	12.5%	87.5%	100.0%
	>7 tahun	Count	2	4	6
		% within Masa Kerja	33.3%	66.7%	100.0%
Total		Count	33	42	75
		% within Masa Kerja	44.0%	56.0%	100.0%

### Masa Kerja \* turnover\_intention Crosstabulation

		turnover_intention		Total	
		Tinggi	Rendah		
Masa Kerja	1-2 tahun	Count	20	24	44
		% within Masa Kerja	45.5%	54.5%	100.0%
	3-4 tahun	Count	11	6	17
		% within Masa Kerja	64.7%	35.3%	100.0%
	5-6 tahun	Count	1	7	8
		% within Masa Kerja	12.5%	87.5%	100.0%
	>7 tahun	Count	2	4	6
		% within Masa Kerja	33.3%	66.7%	100.0%
Total		Count	34	41	75
		% within Masa Kerja	45.3%	54.7%	100.0%

### Status Kepegawaian \* work\_life Crosstabulation

		work_life		Total
		Baik	Buruk	

Status Kepegawaian	PNS	Count	13	20	33
		% within Status Kepegawaian	39.4%	60.6%	100.0%
	Non PNS	Count	22	20	42
		% within Status Kepegawaian	52.4%	47.6%	100.0%
Total		Count	35	40	75
		% within Status Kepegawaian	46.7%	53.3%	100.0%

### Status Kepegawaian \* work\_design Crosstabulation

Status Kepegawaian			work_design		Total
			Baik	Buruk	
	PNS	Count	13	20	33
		% within Status Kepegawaian	39.4%	60.6%	100.0%
	Non PNS	Count	23	19	42
		% within Status Kepegawaian	54.8%	45.2%	100.0%
Total		Count	36	39	75
		% within Status Kepegawaian	48.0%	52.0%	100.0%

### Status Kepegawaian \* work\_context Crosstabulation

Status Kepegawaian			work_context		Total
			Baik	Buruk	
	Tetap	Count	12	21	33
		% within Status Kepegawaian	36.4%	63.6%	100.0%
	Kontrak	Count	25	17	42
		% within Status Kepegawaian	59.5%	40.5%	100.0%

Total	Count	37	38	75
	% within Status Kepegawaian	49.3%	50.7%	100.0%

### Status Kepegawaian \* work\_dimension Crosstabulation

		work_dimension		Total	
		Baik	Buruk		
Status Kepegawaian	Tetap	Count	15	18	33
		% within Status Kepegawaian	45.5%	54.5%	100.0%
	Kontrak	Count	18	24	42
		% within Status Kepegawaian	42.9%	57.1%	100.0%
Total	Count	33	42	75	
	% within Status Kepegawaian	44.0%	56.0%	100.0%	

### Status Kepegawaian \* turnover\_intention Crosstabulation

		turnover_intention		Total	
		Tinggi	Rendah		
Status Kepegawaian	Tetap	Count	14	19	33
		% within Status Kepegawaian	42.4%	57.6%	100.0%
	Kontrak	Count	20	22	42
		% within Status Kepegawaian	47.6%	52.4%	100.0%
Total	Count	34	41	75	
	% within Status Kepegawaian	45.3%	54.7%	100.0%	

## 2. BIVARIAT

**Crosstab**

			turnover_intention		Total
			Tinggi	Rendah	
work_life	Baik	Count	7	33	40
		% within work_life	17.5%	82.5%	100.0%
	Buruk	Count	27	8	35
		% within work_life	77.1%	22.9%	100.0%
Total	Count	34	41	75	
	% within work_life	45.3%	54.7%	100.0%	

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	26.794 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	24.442	1	.000		
Likelihood Ratio	28.592	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	26.437	1	.000		
N of Valid Cases	75				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.87.

b. Computed only for a 2x2 table

**work\_design \* turnover\_intention****Crosstab**

			turnover_intention		Total
			Tinggi	Rendah	
work_design	Baik	Count	5	34	39

	% within work_design	12.8%	87.2%	100.0%
Buruk	Count	29	7	36
	% within work_design	80.6%	19.4%	100.0%
Total	Count	34	41	75
	% within work_design	45.3%	54.7%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	34.657 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	31.978	1	.000		
Likelihood Ratio	37.979	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	34.195	1	.000		
N of Valid Cases	75				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.32.

b. Computed only for a 2x2 table

### work\_context \* turnover\_intention

#### Crosstab

		turnover_intention		Total	
		Tinggi	Rendah		
work_context	Baik	Count	3	35	38
		% within work_context	7.9%	92.1%	100.0%
	Buruk	Count	31	6	37
		% within work_context	83.8%	16.2%	100.0%
Total		Count	34	41	75
		% within work_context	45.3%	54.7%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	43.565 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	40.557	1	.000		
Likelihood Ratio	49.528	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	42.985	1	.000		
N of Valid Cases	75				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.77.

b. Computed only for a 2x2 table

### work\_dimension \* turnover\_intention

#### Crosstab

			turnover_intention		Total
			Tinggi	Rendah	
work_dimension	Baik	Count	4	38	42
		% within work_dimension	9.5%	90.5%	100.0%
	Buruk	Count	30	3	33
		% within work_dimension	90.9%	9.1%	100.0%
Total	Count	34	41	75	
	% within work_dimension	45.3%	54.7%	100.0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	49.392 <sup>a</sup>	1	.000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	46.162	1	.000		
Likelihood Ratio	56.794	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	48.733	1	.000		
N of Valid Cases	75				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.96.

b. Computed only for a 2x2 table

### 3. MULTIVARIAT

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.838	.829	.207

a. Predictors: (Constant), work\_dimension, work\_life, work\_design, work\_context

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.575	4	3.894	90.514	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.011	70	.043		
	Total	18.587	74			

a. Dependent Variable: turnover\_intention

b. Predictors: (Constant), work\_dimension, work\_life, work\_design, work\_context

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.202	.097		-2.076	.042
	work_life	.169	.057	.169	2.980	.004
	work_design	.295	.057	.296	5.204	.000
	work_context	.283	.068	.284	4.167	.000
	work_dimension	.394	.070	.393	5.624	.000

a. Dependent Variable: turnover\_intention