

**PENGARUH *THRIVING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA BPR MENTARI
TERANG TUBAN JAWA TIMUR**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Laura Novita Saputri Gembo

NPM: 16 03 22942

**Fakultas Bisnis dan Ekonomika
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
NOVEMBER 2020**

Skripsi

**PENGARUH *THRIVING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA BPR MENTARI
TERANG TUBAN JAWA TIMUR**



Disusun oleh:

Laura Novita Saputri Gembo

NPM: 16 03 22942

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Th. Agung M. Harsiwi", is positioned below the word "Pembimbing".

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Yogyakarta, 15 November 2020

Skripsi

**PENGARUH *THRIVING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA BPR MENTARI
TERANG TUBAN JAWA TIMUR**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Laura Novita Saputri Gembo

NPM: 16 03 22942

**telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 18 Desember 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1)
Program Studi Manajemen**

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji

Th.Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Drs. D. Koeshartono, MM.

Tegar Satya Putra, SE., M.Sc.

Yogyakarta, 18 Desember 2020

**Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN
No. 105/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 18 Desember 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |
| 3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Laura Novita S.G
NPM : 160322942

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Laura Novita S.G telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Dr. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH *THRIVING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA BPR MENTARI
TERANG TUBAN JAWA TIMUR**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang diperoleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Tuban, 15 November 2020

Yang menyatakan



Laura Novita Saputri Gembo

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Thriving* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi pada BPR Mentari Terang Tuban Jawa Timur” sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh jenjang S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan baik dan lancar.

Pengerjaan skripsi ini dapat selesai berkat bantuan, dukungan, bimbingan motivasi serta doa dari banyak pihak kepada penulis. Oleh karena ini dengan penuh kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan berkat, kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik.
2. Bapak Arnoldus Gembo dan Ibu Untari selaku orang tua, kepada Kevin, Simon, Gardant selaku saudara penulis, serta keluarga besar yang selalu memberikan doa, semangat dan segala bentuk dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
3. Ibu Th. Agung Harsiwi, SE, Msi. selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga, ilmu, motivasi, nasehat, bimbingan, dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., Msc. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
6. Dosen-dosen serta staf Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan arahan selama masa kuliah.
7. Ibu Skholastika Karmila Lilis, SE, MM selaku Direktur Utama BPR Mentari Terang, Bapak Candra Minarno selaku Kepala Bagian SDM BPR Mentari Terang, serta seluruh karyawan BPR Mentari Terang Tuban yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

8. Sahabat-sahabat penulis di Tuban, khususnya Fanny, Sasa, Ika, dan Dewi yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.
9. Teman-teman kuliah khususnya Ovi, Rhema, Kak Dessy, Kak Berlin, Dyta, dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, tanpa bantuan, dukungan moral dan motivasi yang diberikan, penulis tidak akan bisa sampai sejauh ini.
10. Kepada Novitajaya Lede selaku sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan, doa dan bantuan yang sangat besar bagi penulis.
11. Kepada member BTS dan Bae Suzy selaku idola penulis, terima kasih telah menjadi penghibur dan kekuatan bagi penulis.

Penulis menyadari skripsi ini banyak kekurangan. Demi perbaikan yang akan datang penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Demikian penulis dapat sampaikan, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Tuban, 15 November 2020



Laura Novita Saputri Gembo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Small changes can make a big difference”

Unknown

“Talk less, do more”

Unknown

“Ada berkat dibalik persoalan.”

-Jonathan Prawira-

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang telah memberikan kesehatan, berkat, bimbingan serta kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak, ibu, kakak, adik dan seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Teman-teman dan sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan doa sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Batasan Penelitian.....	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Sistematika Laporan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. <i>Thriving</i>	10
2.2. Kepuasan Kerja.....	12
2.3. <i>Turnover Intention</i>	20
2.4. Penelitian Terdahulu	25
2.5. Kerangka Penelitian	28
2.6. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1. Lokasi Penelitian.....	33
3.2. Populasi dan Sampel	33
3.3. Metode Pengambilan Sampel.....	35
3.4. Data Penelitian	35

3.5.	Metode Pengumpulan Data	36
3.6.	Instrumen Penelitian	36
3.7.	Metode Pengujian Instrumen	38
3.8.	Metode Analisis Data.....	39
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1.	Karakteristik Responden	44
4.2.	Hasil Pengujian Instrumen	45
4.3.	Statistik Deskriptif	48
4.4.	Pengaruh <i>Thriving</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
4.5.	Pengaruh <i>Thriving</i> terhadap Kepuasan Kerja	52
4.6.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	54
4.7.	Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh <i>Thriving</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	55
4.8.	Pembahasan.....	58
BAB V	63
5.1.	Kesimpulan	63
5.2.	Implikasi Manajerial	64
5.3.	Keterbatasan Penelitian.....	65
5.4.	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
Lampiran	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Interval Kategori Jawaban Responden	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	44
Tabel 4.2 Uji Validitas <i>Thriving</i>	45
Tabel 4.3 Uji Validitas Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.4 Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	47
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel <i>Thriving</i>	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Pengaruh <i>Thriving</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Pengaruh <i>Thriving</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	54
Tabel 4.12 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh <i>Thriving</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	29
Gambar 3.1 Model Regresi dengan Variabel Mediator	41
Gambar 4.1 Peran Kepuasan Memediasi Pengaruh <i>Thriving</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner.....	70
Lampiran II Analisis Deskriptif	75
Lampiran III Uji Validitas dan Reliabilitas.....	81
Lampiran IV Uji Hipotesis (Uji F, Uji t, Regresi).....	88
Lampiran V Surat Ijin Penelitian	95



**PENGARUH *THRIVING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PADA BPR MENTARI
TERANG TUBAN JAWA TIMUR**

Disusun oleh:

Laura Novita Saputri Gembo

NPM: 16 03 22942

Pembimbing :

Th.Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *thriving* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai pemediiasi. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Bank Pengkreditan Rakyat Mentari Terang yang terletak di Kabupaten Tuban, Jawa Timur. *Thriving* sangat berperan penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Organisasi akan mengalami kemajuan, jika memberikan kesempatan pada karyawan untuk belajar dan bertumbuh dalam karier. Kebahagiaan karyawan dapat diukur dengan melihat sejauh mana suatu organisasi tersebut dapat berkembang. Karyawan yang mengalami pertumbuhan dan berkembang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer diperoleh melalui survei dengan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BPR Mentari Terang Tuban melalui *google form*. Data ini diambil dari 78 responden dengan metode *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validasi dan reabilitas sebelum menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *thriving* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, *thriving* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja memediiasi pengaruh *thriving* terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : *thriving*, kepuasan kerja, *turnover intention*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan menjadi semakin berkembang dan kompetitif, sehingga mengharuskan organisasi untuk menerapkan formulasi-formulasi terbaik terhadap pengelolaan karyawannya. Organisasi akan semakin menyadari pentingnya daya saing aset penting organisasi, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksud ini adalah karyawan dalam organisasi. Kondisi tersebut mewajibkan setiap organisasi mengelola SDM yang kreatif, aktif, berkualitas, terampil dan mempunyai kemampuan yang tinggi. Pengelolaan SDM yang tepat menjadi tanggung jawab setiap organisasi demi menjaga kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya.

Organisasi membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas, berkompentensi dan memiliki semangat kerja yang tinggi, agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang menjadi sumber daya utama dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang optimal karena keberadaan karyawan sangat penting dalam produktivitas suatu organisasi. Tugas sebuah organisasi tidak hanya merekrut SDM yang tepat untuk organisasinya, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan SDM, maka organisasi juga harus senantiasa melakukan perubahan-perubahan kearah yang positif dan selangkah lebih maju dibandingkan pesaingnya (Mokaya *et al.*, 2013). Oleh karena itu, untuk

menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dibutuhkan karyawan yang mampu terlibat penuh dalam pekerjaan, memiliki komitmen yang tinggi dalam standar kerja, proaktif dan selalu memberikan usaha terbaik untuk memajukan organisasi.

Dalam organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah karyawan senang/suka atau tidak senang/tidak suka menjadi hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan juga menjadi hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Priansa, 2014). Perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya mencerminkan sikap serta perilakunya dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, maka otomatis tingkat kepuasan kerjanya akan berbeda pula, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat memberikan dampak yang tidak sama dalam organisasi.

Menurut Porath *et al.* (2012), *thriving* merupakan suatu keadaan psikologis di mana individu merasakan vitalitas dan pembelajaran. Berdasarkan definisinya, dapat dikatakan bahwa *thriving* merupakan sebuah keadaan psikologis yang dapat melanjutkan pengaruh dari *proactive personality* kepada *career adaptability*, karena kesuksesan dan pengembangan yang berkelanjutan dari *adaptability resource* pada perjalanan karir seseorang yang mungkin diarahkan oleh orientasi daya tahan individu terkait dengan *energy*, *vitality*, dan *learning* yang kemudian juga telah diketahui sebagian besar bahwa hal tersebut dapat dikembangkan dari eksplorasi proaktif individu. Organisasi akan mengalami kemajuan apabila

memberikan kesempatan pada karyawan untuk belajar dan bertumbuh dalam karier. Dalam hasil penelitian Porath *et al.* (2012), karyawan yang bahagia ternyata menjadi lebih produktif dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak bahagia. Karyawan tidak hanya merasa puas dan produktif dalam bekerja, tetapi karyawan juga merasa terlibat dalam mewujudkan masa depan serta tujuan organisasi.

Salah satu masalah serius yang perlu diperhatikan organisasi adalah *turnover intention* karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela, hal ini disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan yang lain. Karyawan kerap kali memiliki niat berhenti dari tempat kerja demi mendapatkan suatu kesempatan yang lebih baik ke tempat kerja yang lain, jika karyawan tidak betah bekerja di suatu organisasi menandakan *turnover intention* yang tinggi. Banyak faktor yang menentukan seorang karyawan merasa tidak betah bekerja di suatu organisasi atau memutuskan untuk pindah tempat kerja lain. Melihat dari segi ekonomi organisasi, *turnover* akan mengeluarkan *cost* yang besar, karena organisasi akan sering melakukan *recruitment*, seleksi, pelatihan karyawan dan faktor lain yang akan mempengaruhi suasana kerja di dalam organisasi tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil obyek penelitian Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Mentari Terang yang merupakan Bank Mikro terbaik di Kabupaten Tuban, Jawa Timur. BPR Mentari Terang berdiri pada tanggal 1 Februari 1991,

sejak diakuisisi dan bergabung dengan Utama Group pada tahun 2000. BPR Mentari Terang selalu mempertahankan komitmennya untuk selalu dekat dengan masyarakat dengan program-program baru yang selalu dikembangkan. Peneliti mengambil obyek organisasi dibidang jasa keuangan atau perbankan yang bernama BPR Mentari Terang karena BPR Mentari Terang selalu memunculkan banyak program baru dan terus berkembang demi menjaga kepercayaan nasabah seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Karyawan akan selalu dituntut untuk memberikan banyak inovasi dan kreativitas demi membangun dan mengembangkan organisasi. Program-program baru yang dibuat tentu harus membutuhkan ide dan masukan dari banyak pihak.

Pada saat ini *thriving* sangat penting dalam lingkungan kerja, individu harus belajar untuk menavigasi karier, mempertahankan kinerja, dan kesehatan. *Thriving* dapat diumpamakan sebagai sarana untuk mengurangi kelelahan (Porath *et al.*, 2012). Dengan demikian, *thriving* tidak hanya berpotensi untuk meningkatkan berbagai hasil penting bagi individu, seperti inisiatif untuk pengembangan karier dan kesehatan umum, tetapi juga dapat bermanfaat bagi suatu organisasi, dengan adanya peningkatan kinerja dan penurunan biaya perawatan kesehatan. Karyawan yang tidak termotivasi dan tidak berkembang akan menurunkan kepuasan kerja karyawan hal ini juga akan merugikan sebuah organisasi. Meskipun studi empiris menunjukkan peran besar berkembang dalam organisasi, penelitian tentang berkembang di tempat kerja sangat jarang (Porath *et al.*, 2012). Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik pada topik ini, pemahaman yang lebih baik tentang

bagaimana seorang karyawan berkembang dalam organisasi akan membantu menghilangkan hasil yang tidak menguntungkan bagi organisasi.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh *thriving* terhadap *turnover intention* pada BPR Mentari Terang Tuban ?
2. Apakah ada pengaruh *thriving* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Mentari Terang Tuban ?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada BPR Mentari Terang Tuban ?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *thriving* terhadap *turnover intention* pada BPR Mentari Terang Tuban ?

1.3. Batasan Penelitian

Pembatasan masalah ini bertujuan agar ruang lingkup penelitian tidak meluas dan untuk menghindari kesalahan dari pokok permasalahan penelitian, maka dari itu batasan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Thriving*

Menurut Porath *et al.* (2012), *thriving* didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis di mana individu mengalami rasa vitalitas dan

pembelajaran. *Thriving* dapat digunakan sebagai alat ukur kebahagiaan karyawan dengan melihat dari sejauh mana suatu organisasi tersebut mengalami perkembangan. Karyawan tidak hanya merasa puas dan produktif dalam bekerja, tetapi juga merasa terlibat dalam mewujudkan masa depan serta tujuan organisasi.

2. Kepuasan kerja

Menurut Robbin dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik yang sangat luas. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk dimiliki tiap individu di dalam bekerja.

3. *Turnover Intention*

Menurut Karomah (2019), *turnover intention* merupakan keluar atau pindahnya karyawan dari suatu perusahaan. Keinginan tersebut muncul saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *thriving* terhadap *turnover intention* pada BPR Mentari Terang Tuban.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada BPR Mentari Terang Tuban.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *thriving* terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Mentari Terang Tuban.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan menjadi variabel mediasi pada pengaruh *thriving* terhadap *turnover intention* pada BPR Mentari Terang Tuban.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

- 1) Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman bagi perusahaan yang bersangkutan atau perusahaan lain sebagai wawasan dan pengetahuan agar perusahaan dapat menciptakan iklim organisasi yang sehat, lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan ditengah perkembangan organisasi.

- 2) Masyarakat

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu referensi dan informasi bagi masyarakat yang berminat untuk melakukan suatu penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menghadapi *turnover intention* dan kepuasan kerja karyawan ditengah perkembangan organisasi.

- 3) Peneliti atau pembaca

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan menjadi referensi yang mendukung studi atau penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini.

1.6. Sistematika Laporan

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang konsep atau teori dasar yang relevan dan berkaitan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang penjelasan bentuk penelitian, desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil dari data penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang disajikan adalah

profil responden, hasil pengujian instrumen uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif, analisis regresi linier dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pada bab ini juga peneliti akan menyampaikan implikasi manajerial, keterbatasan-keterbatasan dalam melakukan penelitian dan saran dari peneliti terkait penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *thriving* yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada BPR Mentari Terang Tuban. Hal ini menunjukkan semakin baik proses perkembangan organisasi akan meningkatkan rasa kebahagiaan karyawan, karena kebahagiaan karyawan dapat diukur dengan sejauh mana suatu organisasi tersebut telah mengalami perkembangan. Jika karyawan merasa terlibat dan senang selama proses berkembangnya organisasi, maka akan mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan.
2. Ada pengaruh *thriving* yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Mentari Terang Tuban. Hal ini menunjukkan karyawan yang berkembang di tempat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Jika seorang karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan

merasa lelah dengan semua yang dikerjakan dan menganggap kerjanya hanyalah beban, sehingga memilih berhenti dari pekerjaannya.

3. Ada pengaruh kepuasan kerja yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada BPR Mentari Terang Tuban. Hal ini menunjukkan karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan merasa semangat, selalu termotivasi dan bersikap positif. Hal ini akan mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih baik. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atau berpindah organisasi akan lebih rendah.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *thriving* terhadap *turnover intention* pada BPR Mentari Terang Tuban. Hal ini menunjukkan ketika karyawan dapat bertumbuh dan berkembang di tempat kerja, karyawan merasa lingkungan kerja dapat mendukungnya dengan mengalami baik rasa vitalitas dan pembelajaran secara langsung. Dukungan yang dirasakan oleh karyawan ini akan meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau berpindah akan lebih rendah.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa implikasi manajerial yang bisa diajukan adalah sebagai berikut :

1. BPR Mentari Terang Tuban diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusianya. Meskipun pengelolaan sumber daya manusia telah dikelola dengan baik, tetapi ada beberapa karyawan

yang merasa kurang puas atas kebebasan dalam berpendapat, seperti yang ada pada hasil kuesioner pada item M15 yang memiliki nilai rata-rata terendah. Kebebasan berpendapat merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apabila hal ini tidak diperhatikan dengan teliti, maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan akan berefek pada produktivitas kerja karyawan sehingga akan merugikan organisasi. Kebebasan berpendapat dapat ditingkatkan dengan melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan dan kegiatan organisasi, baik kegiatan di dalam maupun di luar organisasi. Membuka wadah khusus bagi karyawan untuk dapat berinteraksi antara sesama karyawan dan dapat menjembatani level top manajemen dengan karyawan agar dapat terbina suatu hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan.

2. BPR Mentari Terang Tuban memiliki tingkat *turnover intention* karyawan yang rendah. Walaupun tingkat *turnover* rendah tetapi tidak dapat menutupi kemungkinan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini secara mendadak. Maka, perlu adanya kebijakan yang dibuat oleh perusahaan agar karyawan tidak menyepelkannya, yaitu dengan memberikan *punishment* jika karyawan mengundurkan diri sebelum periode waktu yang telah disepakati sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di BPR Mentari Terang Tuban sampai batas waktu yang telah disepakati.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3. Penelitian hanya dilakukan pada BPR Mentari Terang Tuban sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada cabang, instansi atau organisasi lainnya.
4. Pertanyaan pada kuesioner yang diberikan cukup banyak sehingga tidak dapat dipastikan apakah responden mengisi kuesioner dengan teliti dan sesuai dengan yang dirasakan oleh responden.
5. Penelitian ini dilakukan saat pandemi Covid-19 sedang terjadi, sehingga mengharuskan peneliti tidak dapat terjun langsung kedalam proses pengisian kuesioner, penelitian ini menggunakan *google form*.

5.4. Saran

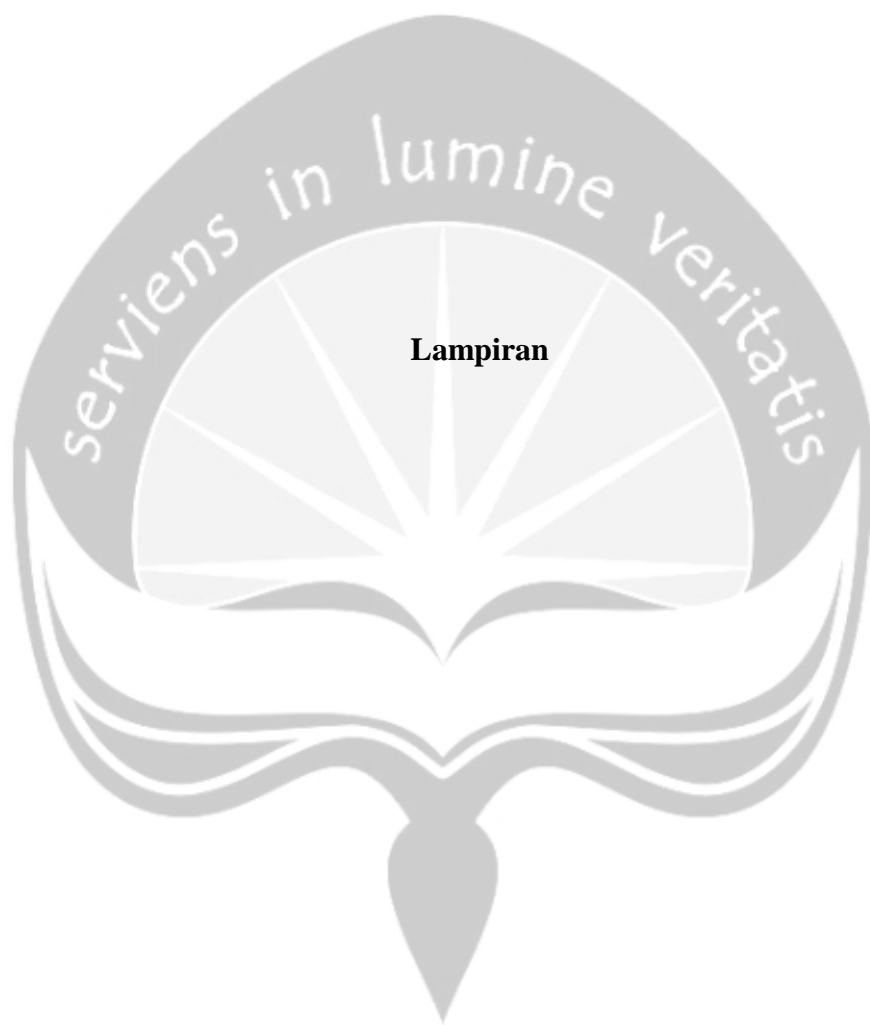
Berdasarkan keterbatasan yang diuraikan sebelumnya dan pada proses penelitian, peneliti memiliki saran sebagai berikut:

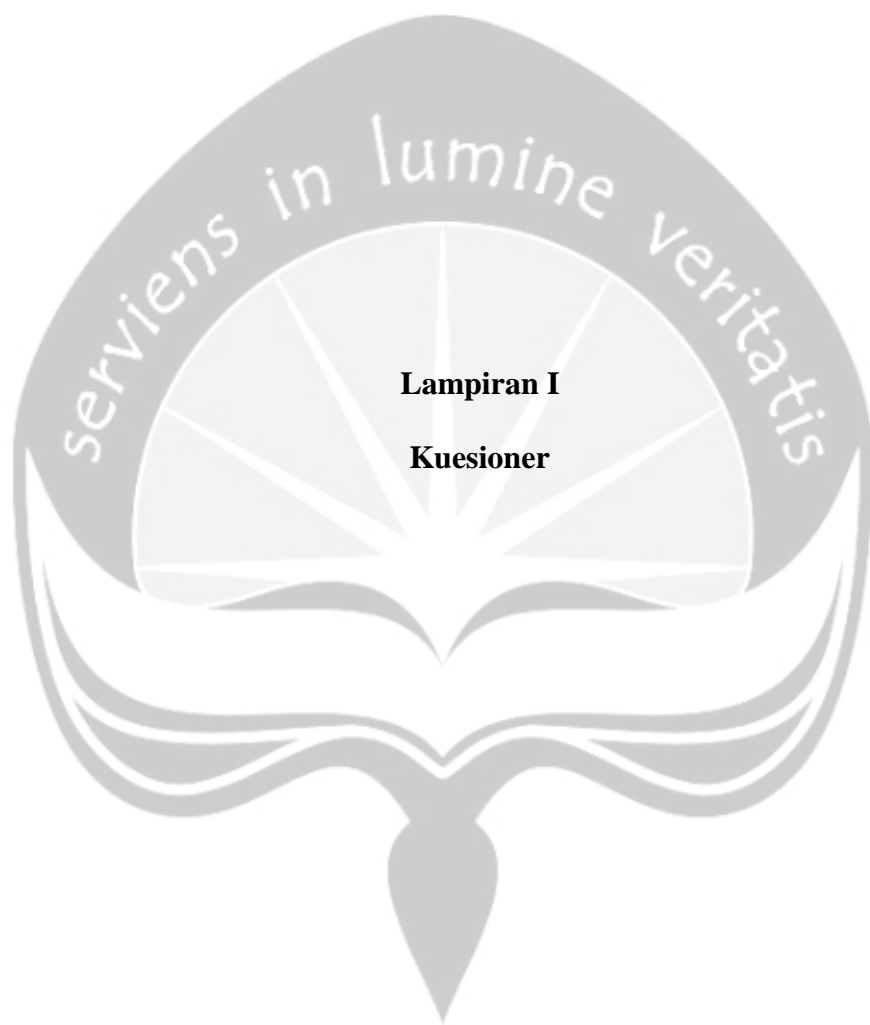
1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan kepada cabang, instansi atau organisasi lainnya sehingga dapat mengetahui perbandingan dan hasil serta dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membuat kuesioner dengan kalimat yang mudah dimengerti dan singkat, agar menghindari kesalahpahaman kalimat dan responden dapat teliti dalam pengisian kuesioner.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membagikan kuesioner langsung sehingga peneliti dapat terlibat secara langsung dengan para responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pt Rieneka Cipta, 2006.
- Abid, G., Author, C., & Ahmed, A. .(2016). *Multifacetedness Of Thriving : Its Cognitive, Affective, And Behavioral Dimensions*.
- Danang, Sunyoto.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Buku Seru
- Gallup.(2013). *State Of The Global Workplace: Employee Engagement Insight For Business Leaders Worldwide*. New Jersey: Gallup, Inc
- Ghozali, H. I., (2018), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Bpfe, Yogyakarta.
- Hartono, J., (2017). Metodologi Penelitian Bisnis, Salah Kaprah DanPengalaman-Pengalaman, Yogyakarta: Bpfe.
- Huang, Wen Rou & Su, Chih Ha.(2016).*The Mediating Role Of Job Satisfaction In The Relationship Between Job Training Satisfaction And Turnover Intention. Journal Of Industrial And Comercial Training*
- Karomah. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X*, Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Pt. Rajagrafindo Persada
- Mathis, L.R.,& Jackson, H.J.,. (2011). *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Lee, T.J. (2017). *Relationship between intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, and turnover intentions among internal auditors*. Walden University, Minnesota: A Dissertation.
- Mobley,W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: Pt Pustaka Binaman Pressindo.
- Mohammad, Habib and Alias. (2011). *Job Satisfaction And Organisational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institution*. Jurnal Ilmu Pendidikan.

- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, Juma.,Karanja, Kabare. (2013). *Effects Of Organizational Work Conditions On Employee Job Satisfaction In The Hotel Industry In Kenya.International Journal Of Arts And Commerce.*
- Moosa, Ismaa Hafeez, M. (2019). *Influence Of Thriving And Job Satisfaction On Turn Over Intention: Mediating Role Of Job Satisfaction. National College Of Business Administration & Economics, Lahore*
- Mushtaq, M., Abid, G., Sarwar, K., & Ahmed, S. (2017). *Forging Ahead : How To Thrive At The Modern Workplace. Iranian Journal Of Management*
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). *Thriving At Work : Toward Its Measurement, Construct Validation, And Theoretical Refinement*
- Prawitasari, Andriyani.(2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu
- Prem,R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C.. (2017). *Thriving On Challenge Stressors? Exploring Time Pressure And Learning Demands As Antecedents Of Thriving At Work. Journal Of Organizational Behavior*
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta*
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing.*
- Qingguo Zhai, Saifang Wang, A. H. W. (2017). *Thriving At Work As A Mediator Of The Relationship Between Workplace Support And Life Satisfaction. Journal Of Management & Organization*
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, And Gordon J. Curphy. (2012). *Leadership, Enhancing The Lessons Of Experience*
- Rini, D. P., Rusdarti., Dan Suparjo. (2011).Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis
- Robbins,P., S.,and Judge, A., T., (2017). *Organizational Behavior, 7th Edition, Pearson Edication Limited, England.*
- Shihong, Z., Yu, S., Zhinan, S., Fengzhe, X., Jinghui, W., Shue, Z., Shue, Z. (2018). Shi Yu, Ma, *Maters Student,Health Management College Of Harbin Medical University, Harbin, China,. Journal Of Clinical Nursing*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Widhiarso, W., (2010), *Berkenalan Dengan Analisis Mediasi: Regresi Dengan Melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama), Fakultas Psikologi Ugm, Yogyakarta.*





KUESIONER

PENGARUH *THRIVING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI

Nama saya Laura Novita Saputri Gembo, mahasiswa semester 8 jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penulisan skripsi pada penelitian yang saya lakukan sebagai tugas akhir saya. Kuesioner ini dibuat demi mendukung penelitian untuk penulisan skripsi saya, oleh sebab itu saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang saya lampirkan dibawah ini. Berkaitan dengan jawaban yang telah responden berikan, peneliti akan menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun bagi responden maupun pihak yang bersangkutan lainnya. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *thriving* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi di PT BPR Mentari Terang Tuban. Atas kesediaan dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin :
a. Pria
b. Wanita

Umur :
a. 18-25 Tahun
b. 26-43 Tahun
c. 44-51 Tahun
d. > 51 Tahun

Lama bekerja :
a. 1-5 Tahun
b. 6-10 Tahun
c. 11-15 Tahun
d. > 15 Tahun

Bapak/Ibu responden cukup memberi tanda silang (X) pada 5 pilihan alternatif jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

THRIVING AT WORK

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<i>LEARNING</i>						
1	Saya menemukan diri saya selalu mengalami pembelajaran.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya melanjutkan belajar lebih banyak sepanjang waktu.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya melihat diri saya berkembang secara berkelanjutan.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya tidak mendapatkan pembelajaran di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa mengalami banyak perkembangan secara pribadi.	STS	TS	N	S	SS
<i>VITALITY</i>						
6	Saya merasa hidup dan penuh semangat.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa penuh energi dan aktif saat bekerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya tidak merasa berenergi.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa waspada dan tersadar saat bekerja.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya selalu menantikan setiap hari baru.	STS	TS	N	S	SS

KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kestabilan kerja dalam setiap waktu.	STS	TS	N	S	SS
2.	Kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri.	STS	TS	N	S	SS

3.	Kesempatan dalam mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.	STS	TS	N	S	SS
4.	Kesempatan untuk menjadi orang yang dihargai dalam sebuah kelompok kerja.	STS	TS	N	S	SS
5.	Cara atasan mengarahkan saya dalam menangani pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
6.	Kompetensi yang dimiliki atasan saya dalam mengambil keputusan.	STS	TS	N	S	SS
7.	Mengerjakan pekerjaan sesuai hati nurani.	STS	TS	N	S	SS
8.	Ketersediaan pekerjaan untuk saya sebagai seorang karyawan.	STS	TS	N	S	SS
9.	Kesempatan untuk membantu pekerjaan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
10.	Kesempatan untuk memberitahukan orang lain mengenai apa yang harus dikerjakan.	STS	TS	N	S	SS
11.	Kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya.	STS	TS	N	S	SS
12.	Kebijakan perusahaan yang diterapkan dalam praktik.	STS	TS	N	S	SS
13.	Gaji yang didapat atas pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
14.	Kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
15.	Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri.	STS	TS	N	S	SS
16.	Kesempatan untuk mencoba mengerjakan tugas dengan cara yang saya ciptakan sendiri.	STS	TS	N	S	SS
17.	Kondisi pekerjaan yang saya rasakan.	STS	TS	N	S	SS
18.	Hubungan saya dengan rekan kerja dan atasan.	STS	TS	N	S	SS
19.	Saya mendapat penghargaan/pujian ketika dapat menjalankan tugas dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
20.	Perasaan saya atas pekerjaan yang saya peroleh.	STS	TS	N	S	SS

TURNOVER INTENTION

Survei ini meminta anda untuk mempertimbangkan 1 pertanyaan dan 2 pernyataan yang berkaitan dengan niat anda untuk meninggalkan organisasi anda saat ini. Baca setiap pernyataan hati-hati dan kemudian pilih jawaban yang terbaik dan berlaku untuk anda dan perasaan anda.

Skala Penilaian :

- a. Untuk pertanyaan 1, pilih nomor dari pilihan di bawah yang paling sesuai untuk pertanyaan:

STM = Sangat Tidak Mungkin
 TM = Tidak Mungkin
 N = Netral
 M = Mungkin
 SM = Sangat Mungkin

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STM	TM	N	M	SM
1	Seberapa besar kemungkinan anda akan secara aktif mencari pekerjaan baru untuk tahun depan?	STM	TM	N	M	SM

- b. Untuk pertanyaan 2 dan 3, pilih jawaban dengan member tanda silang (X) yang paling sesuai untuk masing-masing pernyataan:

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

2	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan.	STS	TS	N	S	SS



PROFIL RESPONDEN

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	38	48.7	48.7	48.7
Wanita	40	51.3	51.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Usia_Saat_Ini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 Tahun	18	23.1	23.1	23.1
26-43 Tahun	27	34.6	34.6	57.7
44-51 Tahun	21	26.9	26.9	84.6
> 51 Tahun	12	15.4	15.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	17	21.8	21.8	21.8
	6-10 Tahun	26	33.3	33.3	55.1
	11-15 Tahun	20	25.6	25.6	80.8
	>15 Tahun	15	19.2	19.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	



UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Thriving

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	78	1.00	5.00	4.2564	.87440
X1.2	78	1.00	5.00	4.4359	.78276
X1.3	78	1.00	5.00	4.3205	.79762
X1.4	78	1.00	5.00	4.3462	.83475
X1.5	78	2.00	5.00	4.3590	.66400
X1.6	78	2.00	5.00	4.2308	.73720
X1.7	78	2.00	5.00	4.4359	.69487
X1.8	78	1.00	5.00	4.3333	.71472
X1.9	78	1.00	5.00	4.1410	1.05343
X1.10	78	1.00	5.00	3.9231	1.22495
X	78	2.70	5.00	4.2782	.48608
Valid N (listwise)	78				

Kepuasan kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1.1	78	1.00	5.00	3.5513	1.22366
Z1.2	78	1.00	5.00	4.2179	.93486
Z1.3	78	1.00	5.00	4.1667	1.04963
Z1.4	78	2.00	5.00	4.3333	.76730
Z1.5	78	1.00	5.00	4.3718	.86953
Z1.6	78	1.00	5.00	4.4615	.81690
Z1.7	78	2.00	5.00	4.3974	.76174
Z1.8	78	1.00	5.00	4.3077	.95764
Z1.9	78	1.00	5.00	4.3333	.84771
Z1.10	78	1.00	5.00	4.3846	.92905
Z1.11	78	2.00	5.00	4.3333	.76730
Z1.12	78	1.00	5.00	4.3718	.86953
Z1.13	78	1.00	5.00	4.4615	.81690
Z1.14	78	2.00	5.00	4.3974	.76174
Z1.15	78	1.00	5.00	3.5000	.97701
Z1.16	78	2.00	5.00	4.1923	.68486
Z1.17	78	3.00	5.00	4.3333	.57359
Z1.18	78	3.00	5.00	4.2179	.67703
Z1.19	78	3.00	5.00	4.2179	.63752
Z1.20	78	3.00	5.00	4.1923	.62539

Z	78	1.90	4.90	4.2372	.54011
Valid N (listwise)	78				

Turnover Intention

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	78	1.00	3.00	1.7564	.53902
Y1.2	78	1.00	3.00	1.4487	.61681
Y1.3	78	1.00	3.00	1.5385	.57417
Y	78	1.00	2.67	1.5814	.46400
Valid N (listwise)	78				



Lampiran I
Uji Validitas dan Reliabilitas

UJI VALIDITAS

Uji Validitas *Thriving*

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	XSUM
X1.1	Pearson Correlation	1	.119	.253*	.162	.220	.350**	.049	.236*	.003	.261*	.459**
	Sig. (2-tailed)		.299	.025	.158	.053	.002	.672	.038	.982	.021	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.2	Pearson Correlation	.119	1	.335**	.303**	.495**	.274*	.148	.294**	.265*	.266*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.299		.003	.007	.000	.015	.197	.009	.024	.019	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.3	Pearson Correlation	.253*	.335**	1	.572**	.344**	.270*	.190	.220	.116	.305**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.025	.003		.000	.002	.017	.096	.053	.314	.007	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.4	Pearson Correlation	.162	.303**	.572**	1	.242*	.164	.117	.174	.165	.420**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.158	.007	.000		.033	.151	.307	.127	.148	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.5	Pearson Correlation	.220	.495**	.344**	.242*	1	.386**	.079	.429**	.447**	.322**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.002	.033		.000	.494	.000	.000	.004	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.6	Pearson Correlation	.350**	.274*	.270*	.164	.386**	1	.359**	.345**	.292**	.250*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.017	.151	.000		.001	.002	.009	.027	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.7	Pearson Correlation	.049	.148	.190	.117	.079	.359**	1	.200	.217	.055	.382**
	Sig. (2-tailed)	.672	.197	.096	.307	.494	.001		.078	.057	.631	.001
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

X1.2	Pearson Correlation	.119	1	.335**	.303**	.495**	.274*	.148	.294**	.255*	.266*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.299		.003	.007	.000	.015	.197	.009	.024	.019	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.3	Pearson Correlation	.253*	.335**	1	.572**	.344**	.270*	.190	.220	.116	.305**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.025	.003		.000	.002	.017	.096	.053	.314	.007	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.4	Pearson Correlation	.162	.303**	.572**	1	.242*	.164	.117	.174	.165	.420**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.158	.007	.000		.033	.151	.307	.127	.148	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.5	Pearson Correlation	.220	.495**	.344**	.242*	1	.386**	.079	.429**	.447**	.322**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.002	.033		.000	.494	.000	.000	.004	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.6	Pearson Correlation	.350**	.274*	.270*	.164	.386**	1	.359**	.345**	.292**	.250*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.002	.015	.017	.151	.000		.001	.002	.009	.027	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.7	Pearson Correlation	.049	.148	.190	.117	.079	.359**	1	.200	.217	.055	.382**
	Sig. (2-tailed)	.672	.197	.096	.307	.494	.001		.078	.057	.631	.001
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.8	Pearson Correlation	.236*	.294**	.220	.174	.429**	.345**	.200	1	.299**	.267*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.038	.009	.053	.127	.000	.002	.078		.008	.018	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
X1.9	Pearson Correlation	.003	.255*	.116	.165	.447**	.292**	.217	.299**	1	.411**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.982	.024	.314	.148	.000	.009	.057	.008		.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

X1.10	Pearson Correlation	.261*	.266*	.305**	.420**	.322**	.250*	.055	.267*	.411**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.021	.019	.007	.000	.004	.027	.631	.018	.000		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
XSUM	Pearson Correlation	.459**	.585**	.611**	.585**	.664**	.612**	.382**	.574**	.589**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

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

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18	Z1.19	Z1.20	ZTOT
Z1.1 Pearson Correlation	1	.586	.605	.410	.366	.379	.472	.430	.422	.291	.410	.366	.379	.472	-.049	.073	.197	.261	.144	.199	.607
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.010	.000	.001	.001	.000	.671	.524	.083	.021	.210	.081	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.2 Pearson Correlation	.586	1	.518	.441	.394	.479	.369	.461	.481	.097	.441	.394	.479	.369	-.178	.035	.163	.232	.224	.216	.575
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.400	.000	.000	.000	.001	.120	.760	.180	.041	.048	.057	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.3 Pearson Correlation	.605	.518	1	.511	.500	.485	.533	.530	.462	.413	.511	.500	.485	.533	.146	.190	.338	.442	.353	.208	.735
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.203	.096	.002	.000	.002	.068	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.4 Pearson Correlation	.410	.441	.511	1	.668	.332	.659	.636	.606	.601	1.000	.668	.332	.659	.277	.395	.305	.483	.460	.433	.831
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.014	.000	.007	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.5 Pearson Correlation	.366	.394	.500	.668	1	.395	.656	.563	.446	.641	.668	1.000	.395	.656	.054	.467	.243	.478	.391	.392	.796
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.642	.000	.032	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.6 Pearson Correlation	.379	.479	.485	.332	.395	1	.411	.347	.488	.191	.332	.395	1.000	.411	-.081	.118	.194	.168	.328	.205	.589
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.002	.000	.000	.094	.003	.000	.000	.000	.479	.304	.089	.142	.003	.071	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.7 Pearson Correlation	.472	.369	.533	.659	.656	.411	1	.560	.536	.717	.659	.656	.411	1.000	.148	.399	.287	.485	.408	.464	.829

Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.195	.000	.011	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.8 Pearson Correlation	.430	.461	.530	.636	.563	.347	.560	1	.656	.522	.636	.563	.347	.560	.056	.384	.355	.436	.335	.355	.753
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.629	.001	.001	.000	.003	.001	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.9 Pearson Correlation	.422	.481	.462	.606	.446	.488	.536	.656	1	.495	.606	.446	.488	.536	.078	.045	.356	.279	.417	.416	.716
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.495	.697	.001	.013	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.10 Pearson Correlation	.291	.097	.413	.601	.641	.191	.717	.522	.495	1	.601	.641	.191	.717	.172	.535	.390	.484	.317	.452	.717
Sig. (2-tailed)	.010	.400	.000	.000	.000	.094	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.094	.000	.133	.000	.000	.000	.005	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.11 Pearson Correlation	.410	.441	.511	1.000	.668	.332	.659	.636	.606	.601	1	.668	.332	.659	.277	.395	.305	.483	.460	.433	.831
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.014	.000	.007	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.12 Pearson Correlation	.366	.394	.500	.668	1.000	.395	.656	.563	.446	.641	.668	1	.395	.656	.054	.467	.243	.478	.391	.392	.796
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.642	.000	.032	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.13 Pearson Correlation	.379	.479	.485	.332	.395	1.000	.411	.347	.488	.191	.332	.395	1	.411	-.081	.118	.194	.168	.328	.205	.589
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.000	.094	.003	.000	.000	.000	.479	.304	.089	.142	.003	.071	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.14 Pearson Correlation	.472	.369	.533	.659	.656	.411	1.000	.560	.536	.717	.659	.656	.411	1	.148	.399	.287	.485	.408	.464	.829
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.195	.000	.011	.000	.000	.000	.000
N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

Z1.10	Pearson Correlation	.291	.097	.413	.601	.641	.191	.717	.522	.495	1	.601	.641	.191	.717	.172	.535	.390	.484	.317	.452	.717
	Sig. (2-tailed)	.010	.400	.000	.000	.000	.094	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.094	.000	.133	.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.11	Pearson Correlation	.410	.441	.511	1.000	.668	.332	.659	.636	.606	.601	1	.668	.332	.659	.277	.395	.305	.483	.460	.433	.831
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.014	.000	.007	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.12	Pearson Correlation	.366	.394	.500	.668	1.000	.395	.656	.563	.446	.641	.668	1	.395	.656	.054	.467	.243	.478	.391	.392	.796
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.642	.000	.032	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.13	Pearson Correlation	.379	.479	.485	.332	.395	1.000	.411	.347	.488	.191	.332	.395	1	.411	-.081	.118	.194	.168	.328	.205	.589
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.000	.094	.003	.000	.000	.000	.479	.304	.089	.142	.003	.071	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.14	Pearson Correlation	.472	.369	.533	.659	.656	.411	1.000	.560	.536	.717	.659	.656	.411	1	.148	.399	.287	.485	.408	.464	.829
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.195	.000	.011	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.15	Pearson Correlation	-.049	-.178	.146	.277	.054	-.081	.148	.056	.078	.172	.277	.054	-.081	.148	1	.107	.209	.265	.198	.223	.225
	Sig. (2-tailed)	.671	.120	.203	.014	.642	.479	.195	.629	.495	.133	.014	.642	.479	.195	.352	.067	.019	.082	.050	.047	.047
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.16	Pearson Correlation	.073	.035	.190	.395	.467	.118	.399	.384	.045	.535	.395	.467	.118	.399	.107	1	.165	.385	.289	.307	.460
	Sig. (2-tailed)	.524	.760	.096	.000	.000	.304	.000	.001	.697	.000	.000	.000	.304	.000	.352	.148	.001	.010	.006	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.17	Pearson Correlation	.197	.153	.338	.305	.243	.194	.287	.355	.356	.390	.305	.243	.194	.287	.209	.165	1	.212	.118	.181	.427
	Sig. (2-tailed)	.083	.180	.002	.007	.032	.089	.011	.001	.001	.000	.007	.032	.089	.011	.067	.148	.063	.302	.113	.000	.000

N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.18	Pearson Correlation	.261	.232	.442	.483	.478	.168	.485	.436	.279	.484	.483	.478	.168	.485	.265	.385	.212	1	.280	.360	.594
	Sig. (2-tailed)	.021	.041	.000	.000	.000	.142	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.142	.000	.019	.001	.063	.013	.001	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.19	Pearson Correlation	.144	.224	.353	.460	.391	.328	.408	.335	.417	.317	.460	.391	.328	.408	.198	.289	.118	.280	1	.545	.546
	Sig. (2-tailed)	.210	.048	.002	.000	.000	.003	.000	.003	.000	.005	.000	.000	.003	.000	.082	.010	.302	.013	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Z1.20	Pearson Correlation	.199	.216	.208	.433	.392	.205	.464	.355	.416	.452	.433	.392	.205	.464	.223	.307	.181	.360	.545	1	.548
	Sig. (2-tailed)	.081	.057	.068	.000	.000	.071	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.071	.000	.050	.006	.113	.001	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
ZTOT	Pearson Correlation	.607	.575	.735	.831	.796	.589	.829	.753	.716	.717	.831	.796	.589	.829	.225	.460	.427	.594	.546	.548	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

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

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

Uji Validitas *Turnover Intention*

		Correlations			
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	YTOT
Y1.1	Pearson Correlation	1	.489**	.513**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	78	78	78	78
Y1.2	Pearson Correlation	.489**	1	.409**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78
Y1.3	Pearson Correlation	.513**	.409**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000

	N	78	78	78	78
YTOT	Pearson Correlation	.817**	.802**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas *Thriving*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.5256	20.486	.300	.766
X1.2	38.3462	19.788	.463	.745
X1.3	38.4615	19.524	.492	.741
X1.4	38.4359	19.574	.454	.746
X1.5	38.4231	19.780	.577	.735
X1.6	38.5513	19.783	.503	.741
X1.7	38.3462	21.528	.251	.769
X1.8	38.4487	20.147	.463	.746

X1.9	38.6410	18.701	.419	.753
X1.10	38.8590	17.006	.507	.741

Uji Reliabilitas Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	81.1923	102.131	.528	.925
Z1.2	80.5256	105.941	.513	.923
Z1.3	80.5769	101.130	.685	.919
Z1.4	80.4103	103.492	.807	.917
Z1.5	80.3718	102.496	.763	.917
Z1.6	80.2821	106.958	.536	.922
Z1.7	80.3462	103.632	.804	.917
Z1.8	80.4359	102.015	.711	.918
Z1.9	80.4103	104.297	.674	.919
Z1.10	80.3590	103.168	.671	.919
Z1.11	80.4103	103.492	.807	.917

Z1.12	80.3718	102.496	.763	.917
Z1.13	80.2821	106.958	.536	.922
Z1.14	80.3462	103.632	.804	.917
Z1.15	81.2436	112.888	.137	.932
Z1.16	80.5513	110.354	.407	.925
Z1.17	80.4103	111.726	.382	.925
Z1.18	80.5256	108.460	.551	.922
Z1.19	80.5256	109.577	.502	.923
Z1.20	80.5513	109.679	.505	.923

Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	2.9872	1.000	.597	.580
Y1.2	3.2949	.938	.515	.677
Y1.3	3.2051	.996	.530	.653



Pengaruh *Thriving* Terhadap *Turnover Intention*

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.256 ^a	.066	.053	.45146

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.088	1	1.088	5.337	.024 ^a
	Residual	15.490	76	.204		
	Total	16.578	77			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	X ^a		. Enter			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.628	.456		5.766	.000
	X	-.245	.106	-.256	-2.310	.024

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh *Thriving* Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	X ^a		. Enter			

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.228 ^a	.052	.039	.52937

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a		. Enter

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.165	1	1.165	4.156	.040 ^a
	Residual	21.297	76	.280		
	Total	22.462	77			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.155	.534		5.904	.000
	X	.253	.124	.228	2.039	.040

a. Dependent Variable: Z



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.246 ^a	.060	.048	.45273

a. Predictors: (Constant), Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.001	1	1.001	4.882	.030 ^a
	Residual	15.577	76	.205		
	Total	16.578	77			

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	Z ^a		. Enter			
1	(Constant)	2.476	.408		6.068	.000
	Z	-.211	.096	-.246	-2.210	.030

a. Dependent Variable: Y

Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pediasai Pengaruh *Thriving* terhadap *Turnover Intention*

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	Z, X ^a		. Enter			

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.103	.079	.44537

a. Predictors: (Constant), Z, X

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	Z, X ^a		. Enter			
1	Regression	1.702	2	.851	4.289	.017 ^a
	Residual	14.876	75	.198		
	Total	16.578	77			

a. Predictors: (Constant), Z, X

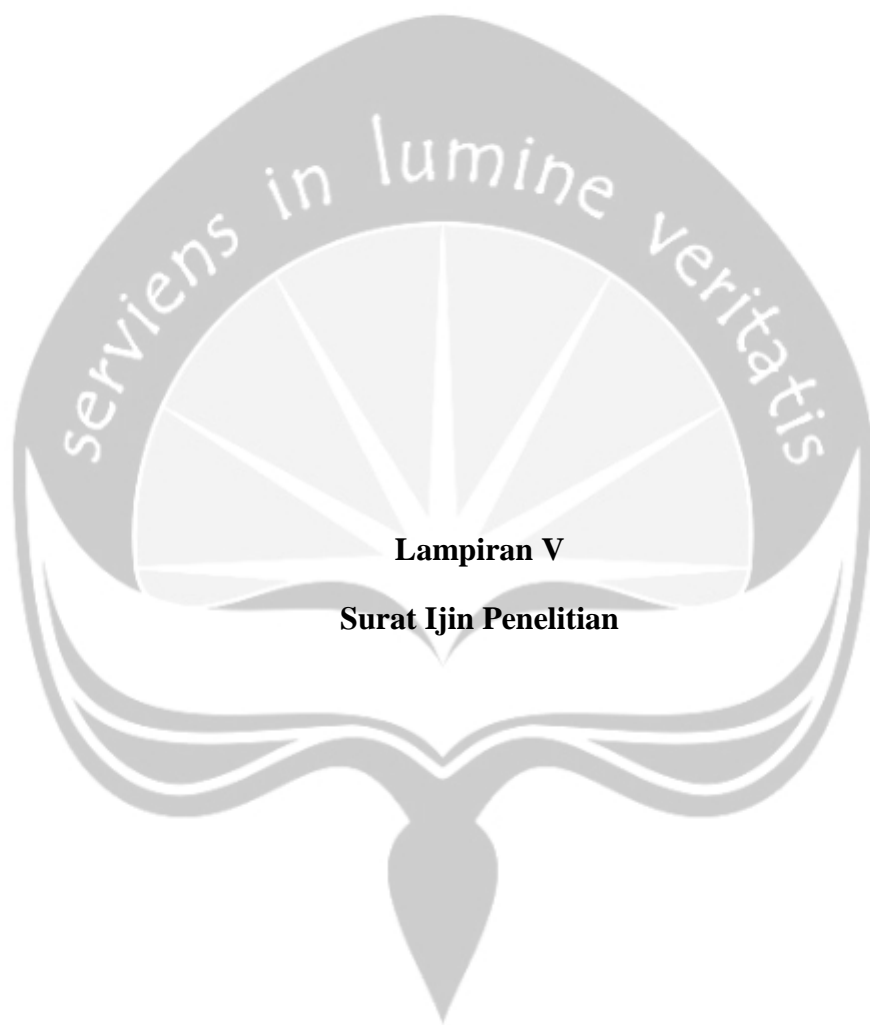
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.163	.543		5.826	.000
	X	-.202	.107	-.211	-1.880	.064
	Z	-.170	.097	-.198	-1.759	.023

a. Dependent Variable: Y





Lampiran V

Surat Ijin Penelitian

Tuban, 16 November 2020

Nomor : UM/OPR/0130/00/11.2020/B
Lampiran :-
Perihal : Ijin pencarian data dan penyebaran kusioner

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Di Yogyakarta

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat Nomor :1379/R/I Tanggal 19 Agustus 2020 tentang Perihal
pencairan data dan penyebaran kusioner yang diajukan oleh

Nama : Laura Novita Saputri Gembo
No Mhs/Prodi : 22942/Manajemen
No HP : 088231257457/082234491619
Alamat : Latsarri 2 Gg Sumur Agung No. 10 RT 02 RW 04 Kel.
Latsari Kec Tuban Tuban Jawa Timur

Bersama ini kami sampaikan Ijin kepada mahasiswa tersebut untuk dapat menyebarkan
kusioner di lingkungan PT. BPR Mentari Terang.

Demikian kami sampaikan terima kasih .


PT. BPR MENTARI TERANG
* Canora Miharno Dibyo Lukito
KAB. SOLO



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Nomor : 1379/R/I

19 Agustus 2020

Hal : Pencarian data dan penyebaran kuesioner
untuk penulisan skripsi.

Kepada

Yth. Pimpinan Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang
Jl. DR. Wahidin Sudirohusodo No.95, Latsari, Kec. Tuban, Kab. Tuban, Jawa Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi berjudul "**Pengaruh *Thriving* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas :

Nama : Laura Novita Saputri Gembo
No_Mhs/Prodi : 22942/Manajemen
No_HP : 088231257457 / 082234491619 (WhatsApp)
Alamat : Latsari 2 Gang Sumur Agung No. 10 Tuban, Jawa Timur, RT02
RW 04 Kel. Latsari, Kec. Tuban

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh yang bersangkutan ini merupakan suatu karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan I,

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA
Drs. Agus Budi R, M.Si., Akt., CA.

Jl. Babarsari No. 43 Yogyakarta 55281 Indonesia Kotak Pos 1086 / YKBB
Telp. +62-274-487711 (hunting) Fax. +62-274-485227
Website : //www.uajy.ac.id E-mail : fbe@uajy.ac.id