

BAB V

PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan peluang untuk peneliti selanjutnya. Penulis membuat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta merumuskan saran sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan menguji pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen afektif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di Bab IV dengan menggunakan program SPSS versi 23.0, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran.
2. Komitmen afektif berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, jika karyawan merasa didukung oleh perusahaan dan memiliki komitmen afektif terhadap perusahaan, maka kecenderungan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pihak

Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran mengenai upaya-upaya yang sebaiknya dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang diteliti.

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen afektif terhadap *turnover intention*. Sehingga, selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan diskusi dan referensi penelitian untuk peneliti selanjutnya dengan *setting* yang berbeda.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memberi pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Maka dari itu, manajemen memperoleh bahan masukan untuk dapat didiskusikan guna mengatasi permasalahan yang ada. Penelitian ini dapat digunakan Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran untuk menyusun strategi dan memprediksi *turnover intention* menggunakan variabel yang ada dalam penelitian ini yang pada akhirnya membantu Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran untuk mengembangkan perusahaan. Secara umum Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran perlu meningkatkan dukungan organisasional terhadap karyawannya sehingga juga akan memicu tumbuhnya komitmen afektif karyawan dan dapat mengurangi adanya *turnover intention*.

Dari hasil analisis deskriptif variabel *perceived organizational support*, penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dalam Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran masih merasa kurang didukung dengan maksimal melalui bagaimana perusahaan menunjukkan atau memberikan kepedulian

terhadap karyawan. Hal ini dapat diperbaiki dengan memberikan perhatian yang lebih seperti dalam proses pembuatan keputusan, masukan dari karyawan perlu untuk lebih diperhatikan. Bentuk perhatian lain yang Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran dapat lakukan adalah dengan mengkomunikasikan penilaian yang positif terhadap karyawan sehingga karyawan merasa memperoleh pengakuan dari perusahaan.

Tidak hanya masalah perhatian Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran terhadap karyawan, hasil analisis deskriptif variabel *perceived organizational support* dalam penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki persepsi terhadap Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran jika Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran sulit memaafkan mereka jika mereka mengakui kesalahan yang mereka lakukan. Maka dari itu, manajemen perlu melakukan evaluasi kinerja secara lebih objektif terhadap karyawan. Evaluasi tersebut dilakukan dengan harapan ke depannya kesalahan-kesalahan yang sudah pernah dilakukan tidak akan dilakukan lagi. Selain itu, Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran juga perlu meningkatkan komunikasi antara karyawan dengan perusahaan melalui *supervisor*. *Supervisor* dapat membantu memberikan pengarahan kepada karyawan agar dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang mungkin dilakukan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan saat terjadi pandemi Corona, sehingga mungkin mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan karena dengan adanya pandemi ini, karyawan cenderung untuk bertahan dengan pekerjaannya.
2. Pengisian kuesioner oleh responden tidak dapat diawasi secara langsung karena kuesioner disebarakan secara *online* melalui *Google Form*, sehingga mungkin terjadi bias pada jawaban yang diberikan responden.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka berikut beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik serupa dengan topik penelitian ini:

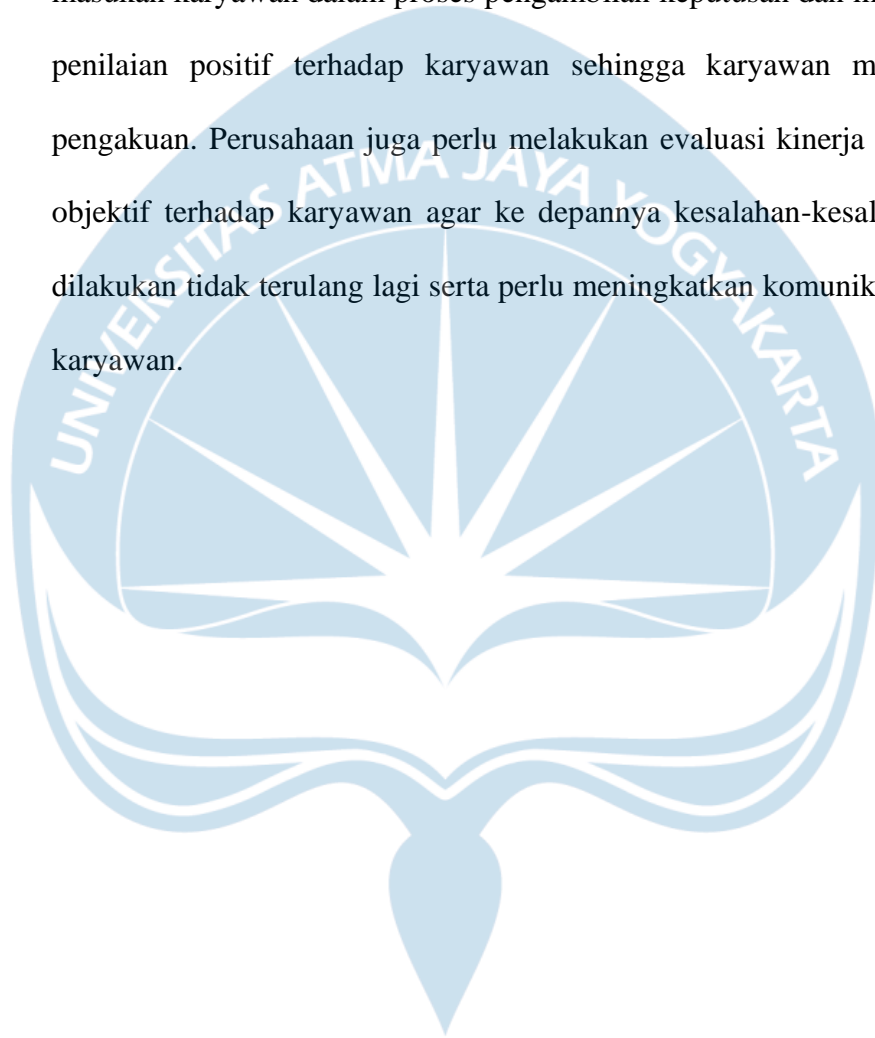
1. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti dengan *setting* yang berbeda dan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, sehingga dapat menyempurnakan pembahasan mengenai *turnover intention*.

2. Saran praktis

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa *perceived organizational support* pada Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran sudah

baik, namun perlu dilakukan peningkatan dukungan dari perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan dukungan terhadap karyawan dengan memberi perhatian yang lebih seperti memperhatikan masukan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan penilaian positif terhadap karyawan sehingga karyawan memperoleh pengakuan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi kinerja yang lebih objektif terhadap karyawan agar ke depannya kesalahan-kesalahan yang dilakukan tidak terulang lagi serta perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Addae, H. M., Parboteeah, K. P., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit. *International journal of organizational analysis*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The organizational assessment questionnaire. *Manuscript non publié, University of Michigan, Michigan*.
- De Wang, Y., & Niu, H. J. (2010). Multiple Roles of Human Resource Department in Building Organizational Competitiveness-Perspective of Role Theory. *International Management Review*, 6(2), 13.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Nomor 3, hal. 500–507). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). *Does Pay for Performance Increase or Decrease*.
- Foa, E., & Foa, U. G. (1980). *Resource theory*. In *Social exchange*.
- Fu, Y., & Lihua, Z. (2012). Organizational justice and perceived organizational support: The moderating role of conscientiousness in China. *Nankai Business Review International*, 3(2), 145–166.

<https://doi.org/10.1108/20408741211244398>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halim, L., & Antolis, K. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang*. 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>

Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions. *Women in Management Review*.

Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482–500. <https://doi.org/10.1108/01437731011069999>

Kurnia, T. M., & Tobing, J. (2017). Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Dan Hasil Kerja Terhadap Tunjangan Kinerja. *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51.

Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101–120.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research, and application*. Sage.

Meyer, John P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.

Meyer, John P, Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). *Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-component Conceptualization*. 78(4), 538–551.

Paillé, P., Bourdeau, L., & Galois, I. (2010). Support, trust, satisfaction, intent to leave and citizenship at organizational level: A social exchange approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41–58. <https://doi.org/10.1108/19348831011033203>

Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*, 33(9), 911–923. <https://doi.org/10.1108/01409171011070323>

Pološki Vokić, N., & Vidović, M. (2008). HRM as a significant factor for achieving competitiveness through people: The croatian case. *International*

- Advances in Economic Research*, 14(3), 303–315.
<https://doi.org/10.1007/s11294-008-9156-9>
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 98, 87–98.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
<https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN DI PT. "X." 5(2), 303–307.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Setiyanto, A. I., & Hidayat, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.
- Shehadeh, H. K., & Mansour, M. H. (2019). Role of knowledge processes as a mediator variable in relationship between strategic management of human resources and achieving competitive advantage in banks operating in Jordan. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(1), 1–21.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Sikyr, M. (2013). Best Practices in Human Resource Management: The Source of Excellent Performance and Sustained Competitiveness. *Central European Business Review*, 2(1), 43–48.
http://search.proquest.com/docview/1647734309?accountid=8113%5Cnhttp://bj7rx7bn7b.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-

8&rfr_id=info:sid/ProQ:abiglobal&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal
&rft.genre=article&rft.jti

- Slavianska, V. (2012). Measuring the impact of human resource management practices on employee turnover. *Problems of Management in the 21st Century*, 4(63).
- Sri Rahardjo. (2014). New Roles of Human Resources in Facing the Changing Challenge of Business Environment. *International Journal of Management Research and Review*, 4(1), 39–49.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Change Publication.
- Tjahyono, A., & Christanto, C. V. (2017). Analisa Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan pada Karyawan di Hotel “X.” *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5.
- Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees. *Frontiers of Business Research in China*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6>
- Wong, Y. W., & Wong, Y. T. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: A test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2017-0001>
- Yazici, H. J. (2011). Significance of organizational culture in perceived project and business performance. *EMJ - Engineering Management Journal*, 23(2), 20–29. <https://doi.org/10.1080/10429247.2011.11431892>



Lampiran 1

Surat Izin Penelitian

Surat Izin Penelitian Perusahaan



YAYASAN PANTI RAPIH RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH

Ganjuran, Sumbermulyo, Bambanglipuro, Bantul 55764 Yogyakarta, Indonesia,
Kotak Pos 149, Telepon: (0274) 367502, Fax: (0274) 368052, e-mail: rsu.santa.elisabeth.yogyakarta@gmail.com
website : www.rselisabeth.or.id



3 Mei 2021

Nomor : 340/RSSE/B/V/2021
Perihal : Jawaban Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jl. Babarsari No. 43 Yogyakarta

Menindaklanjuti surat permohonan ijin penelitian dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan nomor: 3335/Pen/1/2021 tertanggal 16 April 2021 tentang permohonan ijin penelitian bagi mahasiswa Program Studi SI Manajemen di Rumah Sakit Santa Elisabeth, maka dengan ini kami memberikan izin penelitian bagi mahasiswa:

Nama : Theodora Yessy Anandani
No. Mahasiswa : 23470
Program Studi : SI Manajemen (Fakultas Bisnis dan Ekonomika)
Judul Skripsi : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Afektif terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran

Hal-hal yang berkaitan dengan teknis penelitian akan dikoordinasikan oleh Unit Diklat Rumah Sakit Santa Elisabeth.

Demikian informasi yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



dr. Victorius Adi Mulyanto, MPH



Lampiran 2

Kuesioner

Lampiran Kuesioner

Yth.

Karyawan Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran

di tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Theodora Yessy Anandani. Saya adalah mahasiswa S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi saya. Topik yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah *perceived organizational support*, komitmen afektif, dan *turnover intention*.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Seluruh data yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan akan bersifat rahasia dan hanya digunakan dalam bentuk agregat atau rata-rata dalam penelitian ini.

Untuk info lebih lanjut mengenai penelitian ini, dapat ditanyakan kepada saya melalui email: yessyanandani@gmail.com. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Theodora Yessy

KUESIONER PENELITIAN KARYAWAN RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH GANJURAN

A. Data Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data berikut terlebih dahulu (jawaban yang saudara berikan akan bersifat rahasia). Lingkarilah jawaban yang sesuai.

| | |
|--|---|
| Nama | |
| Jenis Kelamin | a. Laki-laki b. Perempuan |
| Usia | ... tahun |
| Karyawan | a. Tetap b. Tidak tetap |
| Departemen | |
| Jabatan | |
| Lama bekerja di RS Santa Elisabeth | a. Kurang dari 1 tahun b. 1 sampai 5 tahun c. 5 sampai 10 tahun d. Lebih dari 10 tahun |
| Apakah memiliki pengalaman di organisasi lain? | a. Ya b. Tidak |

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner terdiri dari 3 bagian. Berilah tanda ✓ pada jawaban yang sesuai. Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

POS

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Perusahaan menghargai pendapat saya. | | | | | |
| 2 | Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan saya. | | | | | |
| 3 | Perusahaan benar-benar mempertimbangkan tujuan dan nilai pribadi saya sebagai karyawan. | | | | | |
| 4 | Perusahaan memberikan bantuan kepada saya saat saya mengalami kesulitan atau masalah. | | | | | |
| 5 | Perusahaan akan memaafkan saya jika saya mengakui kesalahan yang saya lakukan. | | | | | |
| 6 | Perusahaan akan mengambil manfaat dari saya jika ada peluang. | | | | | |
| 7 | Perusahaan menunjukkan sedikit perhatian kepada saya. | | | | | |
| 8 | Perusahaan bersedia membantu jika saya membutuhkan sesuatu. | | | | | |

Komitmen Afektif

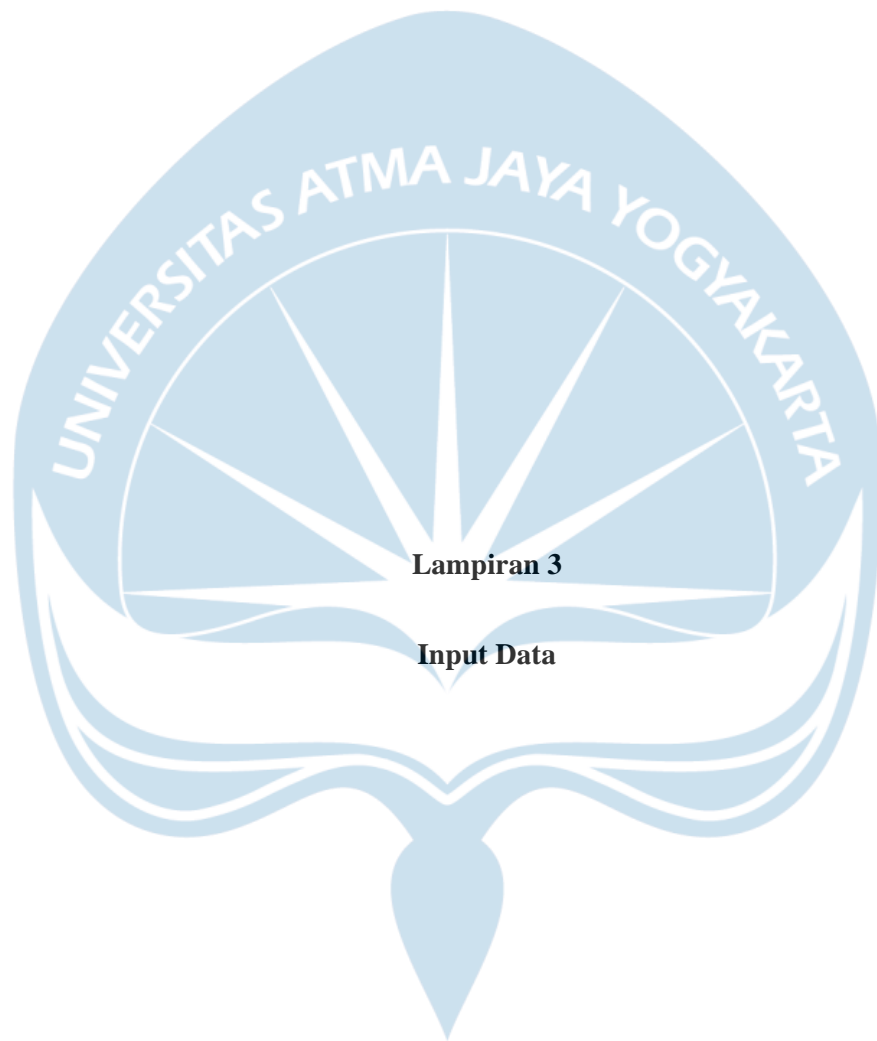
| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa senang untuk menghabiskan perjalanan karir saya hingga akhir di perusahaan ini. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 2 | Saya merasa bahwa masalah perusahaan juga menjadi masalah saya. | | | | | |
| 3 | Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. | | | | | |
| 4 | Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. | | | | | |
| 5 | Saya tidak merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan. | | | | | |
| 6 | Saya merasa bahwa perusahaan memiliki makna yang berarti bagi saya. | | | | | |

Turnover Intention

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya akan aktif mencari pekerjaan baru di tahun depan. | | | | | |
| 2 | Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan. | | | | | |
| 3 | Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan. | | | | | |

Terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari karena telah membantu mengisi kuesioner ini. Tuhan Memberkati. Berkah Dalem.

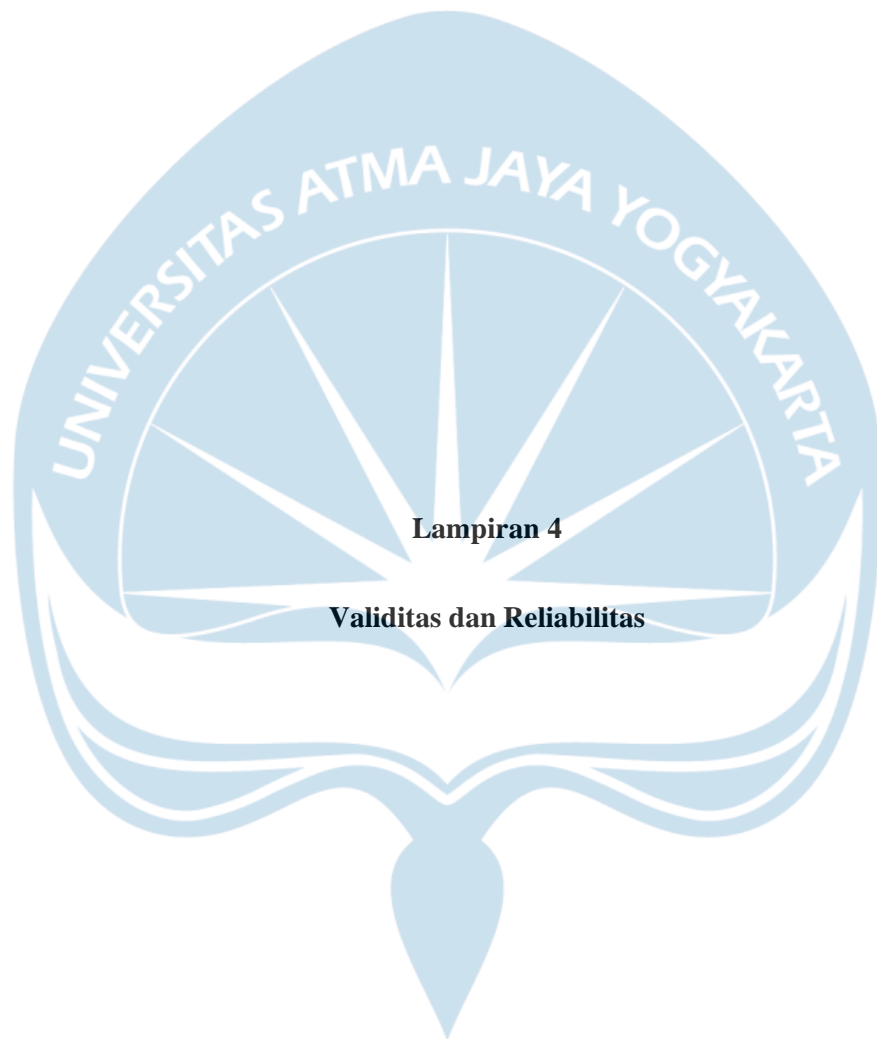


Lampiran 3

Input Data

| JK | Usia | Jenis Karyawan | Bagian/Departemen | Jabatan | Lama bekerja | Pengalaman organisasi lain | AVG | | | | | | | | | | AVG Y | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|----------------|------------------------------|----------------------------|--------------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|----|---|------|------|------|---|------|------|------|
| | | | | | | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1 | X2 | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2 | | | | | | | | |
| P | 30 | Karyawan Tetap | Sekretariat | Kepala | 5-10 tahun | Tidak | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3,75 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4,50 | 1 | 2 | 2 | 1,67 | |
| L | 36 | Karyawan Tetap | Administrasi | Keuangan | > 10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3,50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,83 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 36 | Karyawan Tetap | Personalia | Koordinator Personalia | > 10 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4,13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,67 | 2 | 1 | 1 | 1,33 | | |
| P | 25 | Karyawan Tetap | PGPM | Ahli Gizi | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,75 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,17 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | | |
| L | 28 | Karyawan Tetap | Bagian Radiologi | Koordinator unit radiologi | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3,38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,17 | 1 | 4 | 4 | 3,00 | |
| L | 32 | Karyawan Tetap | IT | Koordinator | 5-10 tahun | Ya | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3,38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,83 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | |
| P | 25 | Karyawan Tetap | Rekam medis | Staff periksa medis | 1-5 tahun | Tidak | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | 2 | 3 | 2 | 2,33 | |
| P | 35 | Karyawan Tetap | Laboratorium | Staff | 5-10 tahun | Ya | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,75 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,50 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| L | 34 | Karyawan Tetap | Akuntansi | Kasi | 5-10 tahun | Ya | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4,13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 28 | Karyawan Tetap | Kassa | Karyawan | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,75 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,67 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | |
| L | 45 | Karyawan Tetap | Rekam Medis | Staff Rekam Medis | > 10 tahun | Tidak | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3,63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,17 | 2 | 1 | 1 | 1,33 | |
| P | 34 | Karyawan Tetap | PGPM | Pengatur Boga | > 10 tahun | Ya | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,17 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 28 | Karyawan Tetap | Radiologi | Karyawan | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3,25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | 2 | 2 | 2 | 1,67 | |
| L | 33 | Karyawan Tetap | Pulang | Staff | 1-5 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,63 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,83 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| P | 32 | Karyawan Tetap | PGPM | Ahli gizi | 5-10 tahun | Tidak | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4,00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,33 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | |
| P | 29 | Karyawan Tetap | PGPM | Pengatur boga | 5-10 tahun | Ya | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,50 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,83 | 2 | 3 | 1 | 2,00 | |
| P | 24 | Karyawan Tetap | Administrasi | Laundry | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4,50 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | | |
| L | 30 | Karyawan Tetap | Administrasi | Sanitasi | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3,63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| P | 25 | Karyawan Tetap | Administrasi dan keuangan | Kassa | 1-5 tahun | Ya | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3,50 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,17 | 2 | 2 | 1 | 1,67 | |
| P | 29 | Karyawan Tetap | Administrasi dan keuangan | Pelaksana Akuntansi | 1-5 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3,50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 2 | 3 | 3 | 2,67 | |
| L | 35 | Karyawan Tetap | upers | koordinator | > 10 tahun | Tidak | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | |
| P | 22 | Karyawan Tetap | LHK | Staff | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3,63 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,17 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | | |
| P | 53 | Karyawan Tetap | Unit Laboratorium | Koordinator | > 10 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3,50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,50 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | | |
| L | 39 | Karyawan Tetap | UPRS | Staff | 5-10 tahun | Ya | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4,50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,83 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 30 | Karyawan Tetap | Administrasi umum & keuangan | Staff logistik | 5-10 tahun | Ya | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4,00 | 1 | 3 | 2 | 2,00 | |
| P | 28 | Karyawan Tetap | Administrasi dan keuangan | Kassa | 1-5 tahun | Ya | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,83 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| L | 35 | Karyawan Tetap | PSI | Staff | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3,50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| L | 36 | Karyawan Tetap | Casa mix boga | Cooder | > 10 tahun | Ya | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4,50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3,33 | 4 | 1 | 1 | 2,00 | |
| L | 26 | Karyawan Tetap | Casemix BPUS | Koder | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3,25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,17 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| L | 34 | Karyawan Tetap | Administrasi | Diklat | > 10 tahun | Ya | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4,25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| L | 36 | Karyawan Tetap | Kendaraan | Koordinator | 5-10 tahun | Ya | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4,25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4,33 | 1 | 1 | 1 | 1,00 |
| P | 25 | Karyawan Tetap | PGPM | Pengatur boga | 5-10 tahun | Ya | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3,50 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3,67 | 2 | 1 | 1 | 1,33 | | |
| P | 25 | Karyawan Tetap | Farmasi | Asisten apoteker | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3,50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3,83 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | |
| P | 28 | Karyawan Tetap | Ranap | Perawat pelaksana | 5-10 tahun | Ya | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4,00 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 22 | Karyawan Tetap | Fisioterapi | Staff | 5-10 tahun | Ya | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3,88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3,83 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 54 | Karyawan Tetap | Radiologi | Staff | > 10 tahun | Ya | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4,50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4,17 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | | |
| P | 50 | Karyawan Tetap | Perawatan | Perawat pelaksana | > 10 tahun | Ya | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4,25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 43 | Karyawan Tetap | Rawat Inap | Perawat | > 10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3,75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,83 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 29 | Karyawan Tetap | Keperawatan | Perawat | > 10 tahun | Tidak | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4,17 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | | | | | |
| P | 52 | Karyawan Tetap | Kebidanan | Kasubid Kebidanan | > 10 tahun | Ya | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P | 26 | Karyawan Tetap | Rekam Medis | Staff | 1-5 tahun | Ya | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,50 | 1 | 2 | 2 | 1,67 | |
| P | 40 | Karyawan Tetap | Ranap | perawat | > 10 tahun | Ya | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4,38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,83 | 1 | 4 | 1 | 2,00 | |
| P | 30 | Karyawan Tetap | UGD | Perawat | 5-10 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3,75 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,67 | 1 | 3 | 1 | 1,67 | |
| P | 31 | Karyawan Tetap | Keperawatan | Koordinator rawat inap | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3,50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,67 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | |

| JK | Usia | Jenis Karyawan | Bagian/Departemen | Jabatan | Lama bekerja | Pengalaman organisasi lain | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | AVG | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | AVG Y |
|------|----------------|------------------------|--|--|--------------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|-----|------|------|-------|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Y1 | Y2 | | | | |
| P 26 | Karyawan Tetap | Kebidanan | Bidan pelaksana | Perawat pelaksana | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3,63 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,83 | 2 | 3 | 2 | 2,33 | |
| P 32 | Karyawan Tetap | IGD | Perawat pelaksana | Perawat pelaksana | 5-10 tahun | Tidak | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2,75 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3,83 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 31 | Karyawan Tetap | Rawat inap keperawatan | Perawat | Perawat | 1-5 tahun | Tidak | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3,50 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4,50 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 27 | Karyawan Tetap | Keperawatan | Perawat | Perawat | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3,88 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,67 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 47 | Karyawan Tetap | Kebidanan | Perawat | Perawat | > 10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3,63 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 52 | Karyawan Tetap | Rawat inap | Perawat | Perawat | > 10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3,63 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | |
| P 43 | Karyawan Tetap | Customer service | Staf administrasi | Staf administrasi | > 10 tahun | Tidak | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3,88 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4,33 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 48 | Karyawan Tetap | Farmasi | Apoteker | Apoteker | > 10 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3,50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3,67 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | |
| P 33 | Karyawan Tetap | Rawat inap | Perawat | Perawat | 5-10 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3,88 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3,33 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | | |
| P 28 | Karyawan Tetap | Fisioterapi | Koor FT | Koor FT | 5-10 tahun | Tidak | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4,38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| L 34 | Karyawan Tetap | Administrasi | Driver | Driver | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,13 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4,50 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 32 | Karyawan Tetap | Rawat inap | Perawat pelaksana | Perawat pelaksana | 5-10 tahun | Ya | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4,00 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4,33 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 37 | Karyawan Tetap | Poli Gigi | Dokter Gigi Fungsional | Dokter Gigi Fungsional | 1-5 tahun | Ya | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3,38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 2 | 3 | 2 | 2,33 | |
| P 38 | Karyawan Tetap | Ugd | Perawat | Perawat | 5-10 tahun | Ya | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,83 | 2 | 3 | 2 | 2,33 | |
| P 23 | Karyawan Tetap | Keperawatan | Pengatur bogas | Pengatur bogas | 1-5 tahun | Ya | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4,25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4,17 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | | |
| P 30 | Karyawan Tetap | Kebidanan | Perawat pelaksana | Perawat pelaksana | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3,63 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3,67 | 2 | 3 | 2 | 2,33 | |
| P 28 | Karyawan Tetap | Keperawatan | Asisten perawat | Asisten perawat | 1-5 tahun | Tidak | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3,50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 27 | Karyawan Tetap | Keperawatan | Perawat | Perawat | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3,63 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3,67 | 2 | 3 | 2 | 2,33 | |
| P 25 | Karyawan Tetap | Kebidanan | Bidan pelaksana | Bidan pelaksana | 1-5 tahun | Ya | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3,25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,00 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | |
| P 34 | Karyawan Tetap | Rawat inap | Perawat pelaksana | Perawat pelaksana | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3,63 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,17 | 1 | 2 | 2 | 1,67 | |
| P 29 | Karyawan Tetap | Kebidanan | Koordinator | Koordinator | 5-10 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3,75 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4,17 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | |
| P 30 | Karyawan Tetap | Rutan | Asper | Asper | 1-5 tahun | Ya | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3,38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 30 | Karyawan Tetap | Rekam Medis | Staf Rekam Medis | Staf Rekam Medis | 5-10 tahun | Tidak | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3,38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 45 | Karyawan Tetap | Keperawatan | Kasubise | Kasubise | > 10 tahun | Tidak | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | |
| P 45 | Karyawan Tetap | kebidanan | bidan pelaksana | bidan pelaksana | 1-5 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3,75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| L 35 | Karyawan Tetap | Kendaraan | Sopir | Sopir | 5-10 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| P 25 | Karyawan Tetap | Rawat jalan | Perawat | Perawat | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3,50 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,50 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 29 | Karyawan Tetap | Keperawatan | Perawat | Perawat | 1-5 tahun | Tidak | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3,25 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 3,50 | 2 | 3 | 3 | 2,67 | |
| P 24 | Karyawan Tetap | Ranap | Koordinator isolasi | Koordinator isolasi | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3,50 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4,00 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| L 40 | Karyawan Tetap | Keperawatan Igd | Pelaksana | Pelaksana | > 10 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3,53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,17 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | |
| P 29 | Karyawan Tetap | Rawat inap | Perawat | Perawat | 1-5 tahun | Tidak | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4,63 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4,67 | 2 | 3 | 2 | 2,33 | |
| L 35 | Karyawan Tetap | Re et elisabe garjuran | Perawat | Perawat | > 10 tahun | Ya | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3,75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | |
| P 42 | Karyawan Tetap | Keperawatan/rawat inap | Kasubise rawat inap, ICU dan kamar jenazah | Kasubise rawat inap, ICU dan kamar jenazah | 1-5 tahun | Ya | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3,50 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| P 26 | Karyawan Tetap | Unit Sekretariat | Staf Sekretariat | Staf Sekretariat | 1-5 tahun | Ya | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3,63 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,67 | 2 | 3 | 2 | 2,33 | |
| P 28 | Karyawan Tetap | Farmasi | Tenaga Teknis Kefarmasian | Tenaga Teknis Kefarmasian | 5-5 tahun | Tidak | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,50 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3,83 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| P 29 | Karyawan Tetap | Perawat rutan | Perawat | Perawat | 1-5 tahun | Ya | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3,38 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3,67 | 1 | 1 | 1 | 1,00 | |
| P 32 | Karyawan Tetap | UGD | diokter umum | diokter umum | 1-5 tahun | Tidak | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3,38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3,67 | 1 | 2 | 1 | 1,33 | |
| P 25 | Karyawan Tetap | FARMASI | TTK | TTK | 5-10 tahun | Ya | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3,63 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3,17 | 3 | 3 | 3 | 3,00 | | |
| P 34 | Karyawan Tetap | Medis | Dokter umum | Dokter umum | 1-5 tahun | Ya | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4,13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,00 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| L 35 | Karyawan Tetap | Kendaraan | Staf kendaraan | Staf kendaraan | 1-5 tahun | Ya | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3,75 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3,17 | 2 | 2 | 2 | 2,00 | |
| P 25 | Karyawan Tetap | Farmasi | Staf | Staf | 5-10 tahun | Ya | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3,25 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3,33 | 1 | 3 | 1 | 1,67 | |



Lampiran 4

Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas *Perceived Organizational Support*

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1 |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .659* | .654* | .525* | .677* | -.099 | .498* | .652* | .811* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,366 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .659* | 1 | .729* | .517* | .505* | -.103 | .415* | .582* | .758* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,345 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .654* | .729* | 1 | .616* | .535* | -.113 | .439* | .655* | .803* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,301 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .525* | .517* | .616* | 1 | .540* | -.098 | .405* | .661* | .746* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,368 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .677* | .505* | .535* | .540* | 1 | -.106 | .503* | .595* | .764* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,333 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.6 | Pearson Correlation | -.099 | -.103 | -.113 | -.098 | -.106 | 1 | ,087 | -.125 | ,107 |

| | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | ,366 | ,345 | ,301 | ,368 | ,333 | | ,428 | ,252 | ,325 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .498* | .415* | .439* | .405* | .503* | ,087 | 1 | .469* | .726* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,428 | | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .652* | .582* | .655* | .661* | .595* | -.125 | .469* | 1 | .802* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,252 | ,000 | | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X1 | Pearson Correlation | .811* | .758* | .803* | .746* | .764* | ,107 | .726* | .802* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,325 | ,000 | ,000 | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |

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

Uji Validitas Komitmen Afektif

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .607** | .604** | .573** | .667** | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .667** | .631** | .534** | .602** | .827** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .607** | .667** | 1 | .757** | .708** | .576** | .859** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .604** | .631** | .757** | 1 | .678** | .547** | .841** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .573** | .534** | .708** | .678** | 1 | .629** | .821** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .667** | .602** | .576** | .547** | .629** | 1 | .811** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |

| | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| X2 | Pearson Correlation | .830** | .827** | .859** | .841** | .821** | .811** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |

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



Uji Validitas *Turnover Intention*

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .558** | .694** | .841** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .558** | 1 | .747** | .885** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .694** | .747** | 1 | .918** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Y | Pearson Correlation | .841** | .885** | .918** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |

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

Uji Reliabilitas *Perceived Organizational Support*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 86 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 86 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,891 | 7 |

Uji Reliabilitas *Komitmen Afektif*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 86 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 86 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,910 | 6 |

Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

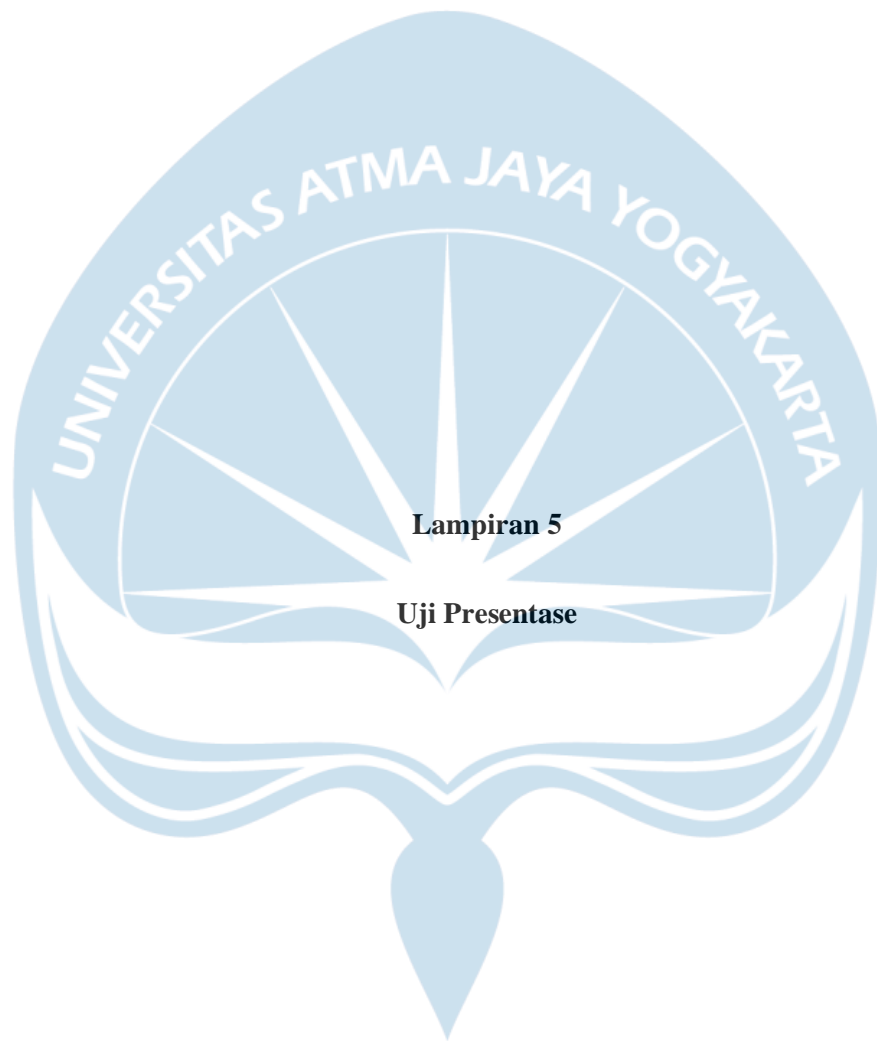
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 86 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0,0 |
| | Total | 86 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,853 | 3 |



Lampiran 5

Uji Presentase

Statistics

| | Jenis Kelamin | Usia | Status Pegawai | Bagian/ Divisi | Jabatan | Lama Bekerja | Pengalaman Organisasi Lain |
|---------|---------------|------|----------------|----------------|---------|--------------|----------------------------|
| Valid N | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 | 86 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 19 | 22.1 | 22.1 | 22.1 |
| Valid Perempuan | 67 | 77.9 | 77.9 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 21-30 tahun | 42 | 48.8 | 48.8 | 48.8 |
| Valid 31-40 tahun | 31 | 36.0 | 36.0 | 84.9 |
| Valid 41-50 tahun | 9 | 10.5 | 10.5 | 95.3 |
| Valid > 50 tahun | 4 | 4.7 | 4.7 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

Status Pegawai

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Karyawan Tetap | 86 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Bagian/Divisi

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sekretariat | 2 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| Administrasi | 9 | 10.5 | 10.5 | 12.8 |
| Keperawatan | 25 | 29.1 | 29.1 | 41.9 |
| Kebidanan | 7 | 8.1 | 8.1 | 50.0 |
| Rekam Medis | 4 | 4.7 | 4.7 | 54.7 |
| Radiologi | 3 | 3.5 | 3.5 | 58.1 |
| Personalia | 1 | 1.2 | 1.2 | 59.3 |
| PGPM | 5 | 5.8 | 5.8 | 65.1 |
| IT | 1 | 1.2 | 1.2 | 66.3 |
| Unit Laboratorium | 2 | 2.3 | 2.3 | 68.6 |
| Akuntansi | 1 | 1.2 | 1.2 | 69.8 |
| Valid Kassa | 3 | 3.5 | 3.5 | 73.3 |
| Piutang | 2 | 2.3 | 2.3 | 75.6 |
| PSI | 1 | 1.2 | 1.2 | 76.7 |
| Casemix BPJS | 2 | 2.3 | 2.3 | 79.1 |
| Kendaraan | 3 | 3.5 | 3.5 | 82.6 |
| Farmasi | 5 | 5.8 | 5.8 | 88.4 |
| Fisioterapi | 2 | 2.3 | 2.3 | 90.7 |
| IGD | 5 | 5.8 | 5.8 | 96.5 |
| Customer Service | 1 | 1.2 | 1.2 | 97.7 |
| Poli Gigi | 1 | 1.2 | 1.2 | 98.8 |
| Gizi | 1 | 1.2 | 1.2 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

Jabatan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Kepala | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Keuangan | 1 | 1.2 | 1.2 | 2.3 |
| Ahli Gizi | 2 | 2.3 | 2.3 | 4.7 |
| Koordinator | 12 | 14.0 | 14.0 | 18.6 |
| Karyawan | 2 | 2.3 | 2.3 | 20.9 |
| Staff | 16 | 18.6 | 18.6 | 39.5 |
| Perawat | 24 | 27.9 | 27.9 | 67.4 |
| Bidan | 6 | 7.0 | 7.0 | 74.4 |
| Dokter Umum | 2 | 2.3 | 2.3 | 76.7 |
| Pengatur Boga | 4 | 4.7 | 4.7 | 81.4 |
| Kasir | 1 | 1.2 | 1.2 | 82.6 |
| Valid Laundry | 1 | 1.2 | 1.2 | 83.7 |
| Sanitasi | 1 | 1.2 | 1.2 | 84.9 |
| Kassa | 2 | 2.3 | 2.3 | 87.2 |
| Pelaksana Akuntansi | 1 | 1.2 | 1.2 | 88.4 |
| Coder | 2 | 2.3 | 2.3 | 90.7 |
| Diklat | 1 | 1.2 | 1.2 | 91.9 |
| Apoteker | 2 | 2.3 | 2.3 | 94.2 |
| Driver | 2 | 2.3 | 2.3 | 96.5 |
| Tenaga Teknis Kefarmasian | 2 | 2.3 | 2.3 | 98.8 |
| Dokter Gigi Fungsional | 1 | 1.2 | 1.2 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

Lama Bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 sampai 5 tahun | 32 | 37.2 | 37.2 | 37.2 |
| Valid 5 sampai 10 tahun | 34 | 39.5 | 39.5 | 76.7 |
| Valid lebih dari 10 tahun | 20 | 23.3 | 23.3 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

Pengalaman Organisasi Lain

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ya | 46 | 53.5 | 53.5 | 53.5 |
| Valid Tidak | 40 | 46.5 | 46.5 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |



Lampiran 6

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|----|---------|---------|--------|----------------|
| <i>Perceived Organizational Support</i> | 86 | 2.86 | 4.86 | 3.9967 | .62173 |
| Komitmen Afektif | 86 | 1.67 | 5.00 | 4.1710 | .74367 |
| <i>Turnover Intention</i> | 86 | 1.00 | 4.00 | 1.6817 | .73037 |
| Valid N (listwise) | 86 | | | | |

Statistik Deskriptif *Perceived Organizational Support*

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X1.1 | 86 | 3 | 5 | 4.14 | .706 |
| X1.2 | 86 | 3 | 5 | 4.24 | .685 |
| X1.3 | 86 | 2 | 5 | 4.06 | .772 |
| X1.4 | 86 | 2 | 5 | 4.01 | .790 |
| X1.5 | 86 | 3 | 5 | 3.97 | .774 |
| X1.7 | 86 | 2 | 5 | 3.56 | 1.047 |
| X1.8 | 86 | 2 | 5 | 4.00 | .767 |
| Valid N (listwise) | 86 | | | | |

Statistik Deskriptif Komitmen Afektif

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X2.1 | 86 | 1 | 5 | 4.10 | .921 |
| X2.2 | 86 | 1 | 5 | 3.94 | .950 |
| X2.3 | 86 | 2 | 5 | 4.30 | .827 |
| X2.4 | 86 | 2 | 5 | 4.16 | .879 |
| X2.5 | 86 | 1 | 5 | 4.40 | .858 |
| X2.6 | 86 | 1 | 5 | 4.12 | .938 |
| Valid N (listwise) | 86 | | | | |

Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| Y.1 | 86 | 1 | 4 | 1.57 | .790 |
| Y.2 | 86 | 1 | 4 | 1.93 | .918 |
| Y.3 | 86 | 1 | 4 | 1.55 | .777 |
| Valid N (listwise) | 86 | | | | |





Lampiran 7

Regresi Linier Berganda

Uji Regresi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .734 ^a | .539 | .528 | .50189 |

a. Predictors: (Constant), komitmen afektif, *perceived organizational support*

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 24.436 | 2 | 12.218 | 48.504 | .000 ^b |
| Residual | 20.907 | 83 | .252 | | |
| Total | 45.343 | 85 | | | |

a. Dependent Variable: *turnover intention*

b. Predictors: (Constant), komitmen afektif, *perceived organizational support*

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.143 | .373 | | 13.797 | .000 |
| 1 <i>perceived organizational support</i> | -.308 | .110 | -.262 | -2.792 | .006 |
| komitmen afektif | -.535 | .092 | -.544 | -5.798 | .000 |

a. Dependent Variable: *turnover intention*