

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan implikasi manajerial setelah dilakukannya pembahasan pada bab sebelumnya. Pada bab ini juga berisi keterbatasan penelitian dan saran untuk pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan negatif komitmen afektif terhadap *turnover intention* pada perawat RS Bethesda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat komitmen afektif perawat maka semakin rendah *turnover intention* perawat di RS Bethesda Yogyakarta.
2. Tidak ada pengaruh signifikan dan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di RS Bethesda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RS Bethesda Yogyakarta.
3. Ada pengaruh signifikan dan positif stres kerja terhadap *turnover intention* pada perawat di RS Bethesda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin

tidak adanya stres kerja maka semakin rendah pula *turnover intention* perawat di RS Bethesda Yogyakarta.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait yaitu Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Implikasi manajerial untuk penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan peneliti, tingkat komitmen afektif termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan perawat pada RS Bethesda Yogyakarta memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi, sehingga akan bersemangat dalam bekerja, keterikatan emosional juga akan semakin tinggi, dan hal-hal tersebut akan memberikan nilai positif bagi perusahaan. Komitmen afektif bisa ditingkatkan dan dipertahankan dengan melibatkan sumber daya manusia dalam membuat keputusan bersama, melakukan diskusi bersama, sehingga bisa merasa menjadi bagian dari perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan peneliti, tingkat stres kerja masuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan tingkat stres kerja perawat di RS Bethesda Yogyakarta rendah. Hal ini perlu dipertahankan, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan apresiasi, atau juga dapat meningkatkan pengaturan jam kerja.

3. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan peneliti, tingkat *turnover intention* masuk dalam kategori sangat rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa niat atau keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaan dan Rumah Sakit Bethesda sangat rendah. Hal ini dapat dipertahankan dengan meningkatkan komunikasi dengan perawat, memperhatikan kebutuhan dan mungkin juga keluhan perawat, atau pemberian *reward* dan bonus.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki kekurangan dan juga keterbatasan di dalamnya, keterbatasan tersebut adalah:

1. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form*. Hal ini memungkinkan munculnya kebingungan pada responden dalam melakukan pengisian kuesioner terjemahan.
2. Penelitian ini hanya ditujukan kepada perawat di RS Bethesda Yogyakarta, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama.

5.4 Saran

Saran yang diajukan peneliti bagi kekurangan dan keterbatasan pada penelitian yang ada dan untuk penelitian di masa mendatang yaitu:

1. Untuk penelitian di masa mendatang, peneliti dapat mempersiapkan dan memastikan kuesioner yang lebih baik, dalam artian dapat dipahami dengan mudah agar responden bisa mengisi dengan lancar dan tanpa merasa kebingungan.
2. Untuk penelitian di masa mendatang, dapat mencakup banyak perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama agar hasil dapat digeneralisasikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed. (A)). John Wiley & Sons.
- Chowdhury, R. A., Uddin, M., Ahmad, A., & Hoque, N. (2022). *The Role of Social Support , Affective Commitment , and Passion for Work on Turnover Intentions : A Study on Women Bankers*. 15(4), 923–944.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hidayati, F., & Dewi, S. R. (2015). Self-compassion dan altruisme pada perawat rawat inap rsud kota salatiga. *Jurnal Empati*, 4(1), 168–172.
- Johnson, I. R., & Rohde, D. M. (2022). Job Stress, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Role of Servant Leadership. *North American Journal of Psychology*, 24(3), 543–560.
- Karomah. (2020). *Jurnal Ilmu Manajemen* , Volume 17 , Nomor 2 , 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 17, Nomor 2, 2020, 17, 58–70.
- Leisanyane, K., & Khaola, P. P. (2013). The Influence of Organisational Culture and Job Satisfaction on Intentions to Leave: The Case of Clay Brick

Manufacturing Company in Lesotho. *Eastern Africa Social Science Research Review*, 29(1), 59–75. <https://doi.org/10.1353/eas.2013.0001>

- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Dietz, S. S. (2018). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Student Affairs Professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94–108. <https://doi.org/10.1353/csaj.2018.0006>
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., MS, M. Z., Sululing, S., Hatta, I. M., Setiawan, U., Putra, A. R., Marlana, N., Widodo, Z. D., Soedarto, W. S., & Jumiaty, E. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA . In N. S. Wahyuni (Ed.), *Widina Media Utama*. Widina Media Utama.
- Ozkan, A. H., Elci, M., Karabay, M. E., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of turnover intention: A meta-analysis study in the United States. *E a M: Ekonomie a Management*, 23(1), 93–110. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2020-1-007>
- Ramvalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (Updated 18). Pearson International Content.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior: 2nd Edition* (2nd Editio). Pearson International Content.
- Siqueira, M. M. M., ORENGO, V., & PEIRÓ, J. . (2008). *Medidas Do Comportamento*. 257–264.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economic Research*, 9(1), 88–98.



LAMPIRAN

Lampiran 1

INFORMED CONSENT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada perawat RS Bethesda Yogyakarta. Data pribadi yang didapat dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini. Maka untuk mengisi kuesioner penelitian ini, diperlukan kesediaan dan persetujuan dari Bapak / Ibu / Saudara / Saudari dengan mengisi *informed consent* berikut.

Apabila memilih 'Ya' atau setuju, maka Bapak / Ibu / Saudara / Saudari bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Nama :

No. *handphone* :

E-mail :

Apakah Bapak / Ibu / Saudara / Saudari setuju dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini?

Ya

Tidak

Lampiran 2

KUESIONER

Perkenalkan nama saya Ursula Sectiocaesarea Herdani. Saya adalah mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT DI RS BETHESDA YOGYAKARTA”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara /Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujur-jujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :
Jenis Kelamin : L / P (Lingkari)
Usia : tahun
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja : tahun

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (Sangat Tidak Setuju), **TS** (Tidak Setuju), **N** (Netral), **S** (Setuju), **SS** (Sangat Setuju).

Bagian I : Komitmen Afektif

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya dengan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang di luar organisasi.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya sungguh merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya pikir saya dapat dengan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya dengan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
7	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian II : Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya merasa puas dengan semangat kerja sama atau kolaborasi rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa puas dengan berapa kali saya dipromosikan di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa puas dengan gaji saya jika dibandingkan dengan seberapa banyak saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa puas dengan persahabatan yang ditunjukkan rekan-rekan saya untuk saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa puas dengan tugas-tugas yang membangkitkan minat saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa puas dengan gaji saya jika dibandingkan dengan kapasitas dan keahlian yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa puas dengan cara perusahaan ini melakukan promosi bagi para stafnya.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa puas dengan kapasitas saya dalam menyerap pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS

9	Saya merasa senang dengan adanya peluang untuk dipromosikan di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa puas dengan pengertian antara saya dan bos saya.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya merasa puas dengan gaji saya dibandingkan dengan usaha saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya merasa puas dengan cara bos saya memperlakukan saya.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya merasa puas dengan berbagai tugas yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya merasa puas dengan kepercayaan diri yang saya miliki pada rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
15	Saya merasa puas dengan kemampuan profesional bos saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III : Stres Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya merasa terkurus secara emosional oleh pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa tegang dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya kehilangan nafsu makan karena masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat saya terjaga di malam hari.	STS	TS	N	S	SS
7	Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat perut saya sakit.	STS	TS	N	S	SS
8	Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat jantung saya berdetak lebih cepat dari biasanya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian IV : Turnover Intention

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya mungkin akan bekerja untuk perusahaan lain dalam setahun.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya berencana mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda dalam 12 bulan ke depan.	STS	TS	N	S	SS

3	Saya secara aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS



Lampiran 3

Surat Ijin Penelitian dan Penyebaran Kuesioner



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 036/Kues/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

11 Agustus 2022

Kepada:
Yth. Direktur Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta
Jl. Jendral Sudirman No.70 Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Perawat di RS Bethesda Yogyakarta" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ursula Sectiocaesarea Herdani
No_Mhs/Prodi : 180324012/Manajemen
No_HP : 085810041001
Alamat : Blunyahrejo TR II/1140, RT 010/RW004, Karangwaru, Tegalrejo,
Yogyakarta 55241
Form Kuesioner : <https://forms.gle/DV33Kj4iKV35j7r8>

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 mahasiswa ini merupakan 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.

Dekan

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

Alamat
Kampus III Gedung Ecomentura
Jalan Babarsari 143 Yogyakarta 55281

URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-167711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-465227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 4

Surat Permohonan *Ethical Clearance*



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 922/1/1
Lamp. : -
Hal : *Ethical Clearance*

11 Agustus 2022

Yth. Direktur RS. Bethesda Yogyakarta
Jalan Jendr. Sudirman No.70 Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan dilakukannya penelitian yang berjudul "Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Perawat di RS Bethesda Yogyakarta" maka dengan ini kami bermaksud mengajukan permohonan surat kelayakan etik (*Ethical Clearance*) di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Adapun mahasiswa yang akan melakukan penelitian tersebut adalah:

Nama : Ursula Sectiocaesarea Herdani
NPM / Prodi : 180324012 / Manajemen
No HP : 085810041001
alamat : Blunyahrejo TR II/1140, RT 010/RW004, Karangwaru,
Tegalrejo, Yogyakarta 55241

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

Tembusan:

Ketua KEPK RS. Bethesda Yogyakarta

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55261

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-467711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbef@uajy.ac.id



Lampiran 5
Surat Persetujuan Penelitian



RUMAH SAKIT BETHESDA

Sekretariat	586695	Piutang	566706
Humas & Pemasaran	586701	AKPN	566703
Pendaftaran	521249 & 521250	P.O. BOX	1124 YK
Cawat Darurat	586708 & 7475118	Facsimile	563312 & 521251

Nomor : 6092/KC. 208/2022
Tanggal : 15 September 2022

Yang terhormat
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43
Yogyakarta 55281

Hal: Izin Penelitian dan penyebaran kuesioner

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta nomor 036/Kues/I tanggal 11 Agustus 2022 tentang izin penelitian, penyebaran kuesioner, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberikan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Nama : Ursula Sectiocaesarea Herdani
N P M : 180324012
Judul proposal : Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perawat di RS Bethesda Yogyakarta

Selanjutnya mahasiswa yang bersangkutan menyelesaikan biaya administrasi penelitian yang telah ditetapkan sebesar Rp 300.000,- (*tiga ratus ribu rupiah*) dan untuk biaya proses *ethical clearance* sebesar Rp 300.000,- (*tiga ratus ribu rupiah*) melalui transfer Bank BRI No. Rekening 0514 0100 0015-563 atas nama Yakkum Cab. Yogyakarta RS. Bethesda, mohon bukti pembayaran berupa bukti transfer/setor untuk dikirimkan ke Bagian Keuangan Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta atau melalui email (Bagian Keuangan: keuanganbethesda@gmail.com atau Bagian Akuntansi: akuntansi.bethesda@yahoo.com) dan menyerahkan pas foto terbaru ukuran 4x6 dan 2x3 (@ 1 lembar) serta setelah selesai agar menyerahkan salinan hasil penelitian/skripsi ke Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

Untuk teknis pelaksanaannya agar sebelumnya mahasiswa yang bersangkutan berkoordinasi dengan Kepala Bagian DIKLITBANG dan Kepala Bidang Perawatan Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta pada hari dan jam kerja (Senin s.d. Sabtu, pukul 07.00 s.d. 14.00 WIB).

JL. JEND. SUDIRMAN 70 ☎ (0274) 586658. 562246 YOGYAKARTA 56224, email : bethesda.yogyakarta@bethesda.or.id



RUMAH SAKIT BETHESDA

Sekretariat	586655	Piutang	586706
Humas & Pemasaran	586701	AKPN	586703
Pendaftaran	521249 & 521250	P.O. BOX	1124 YK
Gawat Darurat	586708 & 7475118	Facsimile	565312 & 521251

Berkaitan dengan adanya pandemi COVID-19 penelitian dapat dilaksanakan dengan syarat dan ketentuan kepada peneliti untuk memperhatikan pembatasan skala sosial dan menggunakan APD mandiri.

Atas perhatian yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.



Direktur,
Dr. Purwoadi Sujatno, Sp.PD., MPH.

Tembusan:

1. Kepala Bagian DIKLITBANG
2. Ketua Komite Etik Penelitian Rumah Sakit
3. Kepala Bidang Perawatan
4. Kepala Bagian Akuntansi
5. Kepala Bagian Keuangan
6. **Sdr. Ursula Sectocaesarea Hardani**

Lampiran 6

Surat *Ethical Clearance*

**KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHIC COMMITTEE
RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA
BETHESDA HOSPITAL YOGYAKARTA**

**KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL
" ETHICAL APPROVAL "**

No. 115/KEPK-RSB/IX/22

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti utama : Ursula SectioCaesarea Herdani
Principal in Investigator

Nama Institusi : Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Atmajaya Yogyakarta
Name of the Institution

Dengan judul :
Title

**"PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT DI RS BETHESDA
YOGYAKARTA"**

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Penentuan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh indikator setiap standar.

Declared to be ethical appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risk, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality, 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfilment of the indicator of each standard.

Pernyataan Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 13 September 2022 sampai dengan tanggal 13 Oktober 2023.

This Declaration of ethics applies during the period September 13, 2022 until Oktober 13 2023.

September 13, 2022
Professor And Chairperson

Dr. T. Ririeli Kusumosih, Sp. OG

Lampiran 7

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	9.3	9.3	9.3
	Perempuan	156	90.7	90.7	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 35 tahun	48	27.9	27.9	27.9
	36 - 45 tahun	47	27.3	27.3	55.2
	> 45 tahun	77	44.8	44.8	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	140	81.4	81.4	81.4
	S1	32	18.6	18.6	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	1	.6	.6	.6
	6 - 10 tahun	26	15.1	15.1	15.7
	11 - 15 tahun	30	17.4	17.4	33.1
	> 15 tahun	115	66.9	66.9	100.0

Total	172	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------



Lampiran 8
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas Komitmen Afektif (Uji Pertama)

		Correlations								
		KA01	KA02	KA03	KA04	KA05	KA06	KA07	KA08	Total
KA01	Pearson Correlation	1	.179*	.101	-.079	.210**	.090	.571**	.279**	.549**
	Sig. (2-tailed)		.019	.188	.302	.006	.242	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KA02	Pearson Correlation	.179*	1	.234**	-.368**	-.284**	-.048	.200**	-.150*	.248**
	Sig. (2-tailed)	.019		.002	.000	.000	.534	.009	.050	.001
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KA03	Pearson Correlation	.101	.234**	1	-.183*	-.170*	-.155*	.107	-.140	.295**
	Sig. (2-tailed)	.188	.002		.016	.026	.042	.162	.067	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KA04	Pearson Correlation	-.079	-.368**	-.183*	1	.261**	.279**	-.003	.206**	.285**
	Sig. (2-tailed)	.302	.000	.016		.001	.000	.973	.007	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KA05	Pearson Correlation	.210**	-.284**	-.170*	.261**	1	.472**	.279**	.557**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.026	.001		.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172

KA06	Pearson Correlation	.090	-.048	-.155*	.279**	.472**	1	.170*	.475**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.242	.534	.042	.000	.000		.026	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KA07	Pearson Correlation	.571**	.200**	.107	-.003	.279**	.170*	1	.333**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.162	.973	.000	.026		.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KA08	Pearson Correlation	.279**	-.150*	-.140	.206**	.557**	.475**	.333**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.067	.007	.000	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Total	Pearson Correlation	.549**	.248**	.295**	.285**	.569**	.601**	.642**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172

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

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

2. Uji Validitas Komitmen Afektif (Uji Kedua)

Correlations

		KA1	KA5	KA6	KA7	KA8	Total
KA1	Pearson Correlation	1	.210**	.090	.571**	.279**	.561**
	Sig. (2-tailed)		.006	.242	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172
KA5	Pearson Correlation	.210**	1	.472**	.279**	.557**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172
KA6	Pearson Correlation	.090	.472**	1	.170*	.475**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.242	.000		.026	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172
KA7	Pearson Correlation	.571**	.279**	.170*	1	.333**	.634**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026		.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172
KA8	Pearson Correlation	.279**	.557**	.475**	.333**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172	172
Total	Pearson Correlation	.561**	.755**	.695**	.634**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172	172

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

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

3. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	KK 11	KK 12	KK 13	KK 14	KK 15	Tot al
KK 1	Pearson Correlation	1	.460**	.396**	.482**	.464**	.427**	.462**	.354**	.352**	.279**	.374**	.296**	.421**	.402**	.291**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KK 2	Pearson Correlation	.460**	1	.527**	.434**	.524**	.438**	.611**	.448**	.611**	.451**	.463**	.419**	.423**	.419**	.441**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KK 3	Pearson Correlation	.396**	.527**	1	.419**	.495**	.596**	.544**	.412**	.478**	.313**	.592**	.324**	.284**	.392**	.372**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172

	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
KK 4	Pearson Correlation	.482**	.434**	.419**	1	.628**	.317**	.494**	.468**	.379**	.430**	.313**	.399**	.507**	.592**	.441**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
KK 5	Pearson Correlation	.464**	.524**	.495**	.628**	1	.443**	.670**	.576**	.613**	.397**	.439**	.394**	.586**	.526**	.474**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
KK 6	Pearson Correlation	.427**	.438**	.596**	.317**	.443**	1	.541**	.321**	.416**	.329**	.628**	.346**	.336**	.268**	.348**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
KK 7	Pearson Correlation	.462**	.611**	.544**	.494**	.670**	.541**	1	.525**	.677**	.452**	.454**	.455**	.486**	.401**	.557**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
KK 8	Pearson Correlation	.354**	.448**	.412**	.468**	.576**	.321**	.525**	1	.496**	.438**	.384**	.491**	.564**	.589**	.524**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KK9	Pearson Correlation	.352**	.611**	.478**	.379**	.613**	.416**	.677**	.496**	1	.331**	.489**	.377**	.448**	.382**	.317**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KK10	Pearson Correlation	.279**	.451**	.313**	.430**	.397**	.329**	.452**	.438**	.331**	1	.290**	.831**	.396**	.413**	.679**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KK11	Pearson Correlation	.374**	.463**	.592**	.313**	.439**	.628**	.454**	.384**	.489**	.290**	1	.372**	.349**	.382**	.322**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
KK12	Pearson Correlation	.296**	.419**	.322**	.399**	.394**	.346**	.455**	.491**	.377**	.831**	.372**	1	.488**	.449**	.709**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172

KK 13	Pearson	.42	.42	.28	.50	.58	.33	.48	.56	.44	.39	.34	.48	1	.59	.57	.68
	n	1**	3**	4**	7**	6**	6**	6**	4**	8**	6**	9**	8**		3**	4**	6**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
KK 14	Pearson	.40	.41	.39	.59	.52	.26	.40	.58	.38	.41	.38	.44	.59	1	.53	.67
	n	2**	9**	2**	2**	6**	8**	1**	9**	2**	3**	2**	9**	3**		6**	4**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00			.00	.00
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
KK 15	Pearson	.29	.44	.37	.44	.47	.34	.55	.52	.31	.67	.32	.70	.57	.53	1	.72
	n	1**	1**	2**	1**	4**	8**	7**	4**	7**	9**	2**	9**	4**	6**		0**
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Total	Pearson	.61	.73	.69	.67	.77	.66	.79	.70	.70	.67	.66	.70	.68	.67	.72	1
	n	3**	8**	6**	9**	1**	2**	9**	5**	0**	9**	6**	7**	6**	4**	0**	
	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

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

4. Uji Validitas Stres Kerja

Correlations

	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	Total
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

SK1	Pearson Correlation	1	.628**	.384**	.383**	.373**	.232**	.265**	.227**	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.003	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
SK2	Pearson Correlation	.628**	1	.441**	.359**	.281**	.149	.245**	.146	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.052	.001	.055	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
SK3	Pearson Correlation	.384**	.441**	1	.629**	.596**	.405**	.626**	.402**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
SK4	Pearson Correlation	.383**	.359**	.629**	1	.576**	.479**	.590**	.539**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
SK5	Pearson Correlation	.373**	.281**	.596**	.576**	1	.590**	.678**	.614**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
SK6	Pearson Correlation	.232**	.149	.405**	.479**	.590**	1	.681**	.733**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.002	.052	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
SK7	Pearson Correlation	.265**	.245**	.626**	.590**	.678**	.681**	1	.699**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
SK8	Pearson Correlation	.227**	.146	.402**	.539**	.614**	.733**	.699**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.003	.055	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Total	Pearson Correlation	.625**	.582**	.757**	.775**	.799**	.730**	.806**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172

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

5. Uji Validitas *Turnover Intention*

		Correlations				
		TI1	TI2	TI3	TI4	Total
TI1	Pearson Correlation	1	.845**	.819**	.663**	.905**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172
TI2	Pearson Correlation	.845**	1	.927**	.699**	.947**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172
TI3	Pearson Correlation	.819**	.927**	1	.660**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	172	172	172	172	172
TI4	Pearson Correlation	.663**	.699**	.660**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172
Total	Pearson Correlation	.905**	.947**	.928**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172

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

6. Uji Reliabilitas Komitmen Afektif (Uji Pertama)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.445	8

7. Uji Reliabilitas Komitmen Afektif (Uji Kedua)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.722	5

8. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.923	15

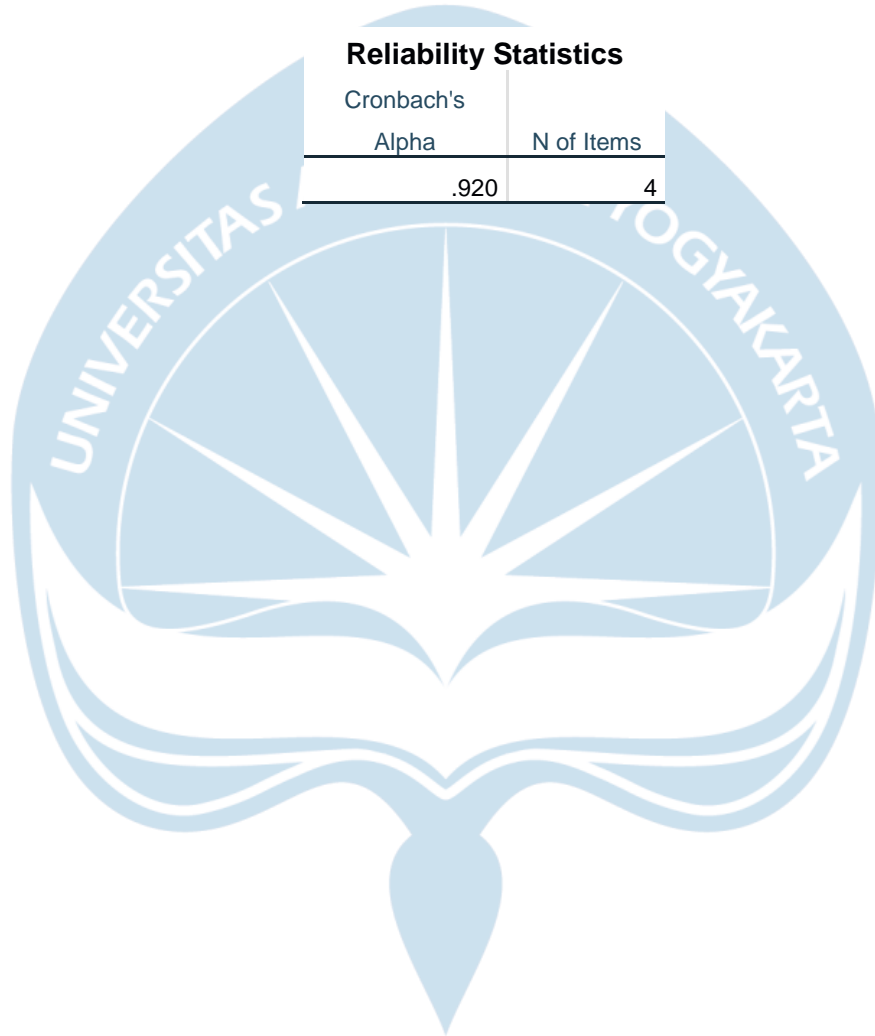
9. Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	8

10. Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	4



Lampiran 9
Analisis Deskriptif

1. Komitmen Afektif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
KA01	172	2	5	4.15
KA05	172	1	5	4.05
KA06	172	1	5	3.67
KA07	172	1	5	4.10
KA08	172	1	5	4.02
Valid N (listwise)	172			

2. Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
KK1	172	1	5	4.17
KK2	172	1	5	3.64
KK3	172	1	5	3.54
KK4	172	2	5	4.16
KK5	172	2	5	4.03
KK6	172	1	5	3.53
KK7	172	1	5	3.59
KK8	172	2	5	3.98
KK9	172	1	5	3.73
KK10	172	1	5	3.85
KK11	172	1	5	3.48
KK12	172	1	5	3.80
KK13	172	2	5	3.99
KK14	172	3	5	4.08
KK15	172	1	5	3.97
Valid N (listwise)	172			

3. Stres Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
SK1	172	1	5	2.67
SK2	172	1	5	2.53
SK3	172	1	5	1.78
SK4	172	1	5	2.06
SK5	172	1	5	1.80
SK6	172	1	5	2.04
SK7	172	1	4	1.79
SK8	172	1	5	1.96
Valid N (listwise)	172			

4. Turnover Intention

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
T11	172	1	4	1.59
T12	172	1	5	1.56
T13	172	1	5	1.57
T14	172	1	5	1.72
Valid N (listwise)	172			

Lampiran 10
Analisis Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.376	2.17112

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Komitmen Afektif (X1), Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.507	3	166.836	35.393	.000 ^b
	Residual	791.911	168	4.714		
	Total	1292.419	171			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X3), Komitmen Afektif (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.169	1.906		4.285	.000
	Komitmen Afektif (X1)	-.228	.061	-.252	-3.701	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	-.026	.024	-.078	-1.110	.268
	Stres Kerja (X3)	.260	.040	.444	6.558	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)