

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan temuan pada bab sebelumnya, maka pada bab V ini peneliti dapat memberikan kesimpulan serta saran pada pihak-pihak yang berkepentingan.

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan karakteristik responden menurut kategori jenis kelamin didapatkan jumlah responden paling banyak adalah pria dengan 57,5% dan wanita dengan 42,5%. Karakteristik responden menurut kategori usia didapatkan jumlah responden paling banyak adalah usia 20 sampai 34 tahun dengan 97,5% dan lebih dari 49 tahun dengan 2,5%. Karakteristik responden menurut kategori status perkawinan didapatkan jumlah responden paling banyak adalah belum menikah dengan 52,5% dan sudah menikah dengan 47,5%. Karakteristik responden menurut kategori usia didapatkan jumlah responden paling banyak adalah usia 20 sampai 34 tahun dengan 97,5% dan lebih dari 49 tahun dengan 2,5%. Karakteristik responden menurut kategori lama bekerja didapatkan jumlah responden paling banyak adalah karyawan yang telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun dengan 42,5%, karyawan yang bekerja selama 2 sampai 3 tahun dengan 40% dan lebih dari 3 tahun dengan 17,5%.
2. Penelitian ini menemukan bahwa dari 40 orang karyawan sebagian besar karyawan masuk dalam kategori sedang untuk kepuasan pada pekerjaan mereka yakni sebanyak 70%.

3. Sebagian besar karyawan komitmen organisasinya tergolong sedang yakni sebesar 62,5%.
4. Sebagian besar karyawan stres kerjanya tergolong kategori sedang yakni sebesar 77,5%.
5. Keinginan untuk keluar karyawan pada sebagian besar karyawan tergolong kategori tinggi yakni sebesar 55%.
6. Hasil uji F diketahui memiliki nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
7. Berdasarkan uraian uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa H3 yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar” diterima sedangkan untuk H1 yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar” ditolak dan H2 yang berbunyi “Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar” ditolak. Stres kerja nilainya paling besar dibandingkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan PT. Johnny Jaya Makmur di Yogyakarta lebih dipengaruhi oleh stres kerja karyawan atau semakin tinggi stres kerja yang

dirasakan karyawan, semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang kecil (40 responden) sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.
2. Setiap responden harus memberikan jawaban terhadap seluruh item pertanyaan yang diajukan dalam satu paket kuesioner sehingga dapat menyebabkan terjadinya respon bias akibat adanya kecenderungan responden mengukur lebih tinggi dari kondisi yang sesungguhnya. Selain itu jawaban responden terhadap item-item pernyataan sebelumnya mungkin dapat mempengaruhi jawaban terhadap item-item pernyataan berikutnya.

C. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial yang dapat diberikan oleh penulis adalah:

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keinginan karyawan untuk keluar pada karyawan PT. Johnny Jaya Makmur. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan dengan gaji yang cukup dan mampu mencukupi kebutuhan ekonomi, pemberian insentif yang memadai, tersedianya fasilitas kerja yang mendukung kelancaran kerja, adanya jaminan keamanan kerja dan promosi yang berlaku bagi semua karyawan menumbuhkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mampu menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut

maka penting bagi pihak manajemen PT. Johnny Jaya Makmur untuk mampu mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan mampu menekan timbulnya konflik dalam perusahaan, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan serta memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

2. Kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar di PT. Johnny Jaya Makmur hendaknya mendapatkan perhatian khusus agar kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar tidak semakin tinggi. Untuk itu berbagai faktor yang menjadi perhatian berkaitan dengan kepuasan antara lain dengan memupuk rasa kebersamaan karyawan dengan karyawan lain dalam perusahaan, memberikan dukungan terhadap karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab, memberikan penghargaan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan serta memberikan jaminan keamanan kerja kepada semua karyawan.
3. Komitmen organisasional terhadap keinginan karyawan untuk keluar yang tinggi akan mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk keluar. Adanya sosialisasi yang berkesinambungan terhadap tujuan, visi dan misi perusahaan sangat diperlukan agar karyawan dapat mengetahui dengan jelas arah dan tujuan perusahaan kedepan. Adanya pengelolaan personalia dan promosi karyawan yang berdasarkan kompetensi akan semakin memacu karyawan dalam berprestasi dan dapat meningkatkan kinerjanya. Membina saling percaya antar sesama karyawan (antar karyawan, karyawan dengan manager, manager dengan top manajemen), saling mendukung antar anggota

organisasi, adanya komunikasi yang sehat dalam organisasi, lingkungan organisasi yang kondusif adalah parameter-parameter yang harus secara terus-menerus dibina oleh pemilik perusahaan dalam rangka mencapai komitmen organisasional yang baik.

D. Saran

1. Dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa stres kerja lebih berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar di PT. Johnny Jaya Makmur dibandingkan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan sebaiknya manajemen perusahaan menambah jumlah karyawan karena pekerjaan yang ada saat ini sudah dirasa berat dilakukan oleh karyawan, menyediakan material dengan kualitas yang lebih baik, menyesuaikan waktu istirahat dengan jam kerja karyawan, dan lain-lain.
2. Mengadakan sosialisasi lebih mendalam tentang profil perusahaan dan segala peraturannya, baik peraturan langsung dari pemerintah maupun peraturan dalam perusahaan. Misalnya hak dan kewajiban sebagai karyawan, kepastian sebagai pegawai tetap beserta dana pensiunnya, dan lain-lain.
3. Melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, baik kegiatan di dalam maupun di luar organisasi, misalnya kegiatan keagamaan, dan lain-lain.
4. Membuka wadah khusus bagi karyawan untuk berinteraksi antar sesama karyawan sehingga mampu menjembatani level top manajemen dengan

karyawan biasa agar terbina suatu hubungan yang kuat antara pimpinan dengan karyawan.

5. Memberikan reward kepada karyawan berprestasi dan keluarganya, seperti kenaikan jabatan dan gaji, beasiswa kepada karyawan maupun anak-anak karyawan yang berprestasi, dan lain-lain .
6. 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 PT. Johnny Jaya Makmur sampai batas waktu yang telah disepakati.
7. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja dengan keinginan karyawan untuk keluar sebagai variabel dependen. Bagi penelitian yang akan datang yang tertarik untuk meneliti tentang keinginan karyawan untuk keluar diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini serta memperbanyak subjek penelitian supaya keinginan untuk keluar dapat semakin terjelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P., (1992), *Psikologi Kerja*. Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Arianto, T. A., (2001), Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 3. No. 2, Surabaya.
- Atmaja, L.S., (1997), *Statistik Bisnis*, Buku 2, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Brown, B. 2003. Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors. Dissertation. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Davis, Keith, dan John W. Newstrom. 1992. *Perilaku Dalam Organisasi (7th Edition)*, Jakarta: Erlangga.
- Donnelly, J.H., Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Kedelapan*. Alih Bahasa: Ir. Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara
- Elangovan, A.R. 2001. *Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equation analysis*. Leadership & Organization Development Journal; 2001; 22, 4; ABI/INFORM Global.
- Fawzy, Azziza G. 2012. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT. Marubeni Raya*. Perpustakaan Universitas Gunadarma.
- Hadi, Sutrisno., (1991), *Analisis Butir Untuk Instrumen*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadi, S., (2004), *Metodologi Research*, Jilid 1, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hugh, J., & Fieldman, D.C., (1998), *Organizational Behavior*, 2th Ed, New York, McGraw Hill.
- Igbaria, M., dan Guimares, T., (1999), Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants Among Telecomputers and Non-telecomputer, *Journal of Management Information System*. Vol 16, No. 1.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2001, *Perilaku Organisasi*, edisi Indonesia, Jakarta: Salemba Empat

- Magang, Aristo. 2011. *Keterkaitan Antara Person_Organization Fit, Kepuasan Kerja Dan Keinginan Untuk Keluar*. Tesis Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mardiana, T., dan Mufuadi., (2001), Studi Empiris Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja, *Jurnal Siasat Bisnis* No. 6. Vol. 1. Penerbit Universitas Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Maryanto, S., (2006). Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan Untuk Keluar dari Organisasi *Telaah Bisnis*, Volume 7, Nomor 1.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Balai Penerbit UNDIP.
- Mishaliny, S.N., Harun, H., Salleh, R. (2012). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia*. World Academy of Science, Engineering and Technology 72.
- Porter, L.W., dan Steers, R.M., (1991), Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteesm. *Psychology*, Vol. 59.
- Robbins, Stephen P., 1996, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Steers, RM and Porter, L. W., 1983. *Motivation and Work Behavior*, Accademic Press, New York.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis; (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta.
- Trihendradi, C. 2011. *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19*. Penerbit ANDI Yogyakarta.
- Vroom, V.H. 1982. *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Witasari, Lia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions*. Tesis Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Worrell, Travis G., 2004, "School Psychologist' Job Satisfaction: Ten Years Later", Dissertation of Virginia University

KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, November 2012

Kepada Yth.

Bpk/ Ibu Responden

Di tempat

Bapak/Ibu yang terhormat, melalui surat ini, Saya Maria Irine Dian Puspa Anggraini, mahasiswa Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, program studi Manajemen SDM, bermaksud meminta partisipasi Bapak/Ibu dengan mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN UNTUK KELUAR”. Penelitian ini sudah mendapat izin dari pimpinan perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja. Disamping itu, penelitian ini juga sudah mendapat persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner terlampir dengan jawaban yang tepat dan sejujurnya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Isi dan hasil kuesioner ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai bahan penelitian tesis ini, bukan untuk dipublikasikan secara umum.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Maria Irine Dian Puspa Anggraini

E-mail : irine_gt@yahoo.co.id

Phone : 08156627955

I. Bagian Pertama : Data Responden

Berikut ini merupakan pertanyaan mengenai Identitas pribadi anda. Anda dipersilakan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis kelamin:

- Pria
- Wanita

2. Usia Anda saat ini:

- 20 – 34 tahun
- 35 – 49 tahun
- Lebih dari 49 tahun

3. Status Perkawinan

- Menikah
- Belum Menikah

4. Sudah berapa lama Anda bekerja di PT. Citra Sena Sukses, Semarang

- 1 – 2 tahun
- > 2 – 3 tahun
- Lebih dari 3 tahun

II. Bagian Kedua

Petunjuk Pengisian :

Berikut ini anda dipersilakan untuk memberikan tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan dengan ketentuan yaitu sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu; S = Setuju; SS = Sangat

Kepuasan Kerja

Terhadap pekerjaan anda sekarang, seberapa puas anda terhadap.....

No	PERTANYAAN	STP	TP	R/T	P	SP
1	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk bekerja sepanjang waktu					

2	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas secara mandiri					
3	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuatu yang lain dari waktu ke waktu					
4	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi pimpinan kelompok					
5	Kecakapan pimpinan perusahaan dalam menghadapi karyawan					
6	Kecakapan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan					
7	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuai dengan pendapat anda sendiri					
8	Bimbingan dan pengarahan pimpinan perusahaan terhadap cara kerja karyawan					
9	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memberikan bantuan bagi teman kerja yang tidak masuk kerja					
10	Kesempatan-kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memberitahu apa yang harus dilakukan oleh teman kerja					
11	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan sesuatu dengan kemampuan sendiri					
12	Fleksibilitas kebijakan yang diterapkan pimpinan perusahaan					
13	Gaji yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan					
14	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan diri					
15	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menggunakan keputusan sendiri					
16	Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas dengan memakai metode sendiri					
17	Perhatian perusahaan pada kondisi lingkungan kerja					
18	Kerja sama dengan pimpinan perusahaan dan teman kerja yang lain					
19	Pujian yang diperoleh dari perusahaan bila karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik					
20	Prestasi yang diraih karyawan atas kerja sama yang baik dengan perusahaan					

III. Bagian Ketiga

STP = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; ; R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu; S = Setuju; SS = Sangat Setuju

Komitmen Organisasional

No	PERNYATAAN	STS	TS	R/T	S	SS
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					

2	Saya membanggakan organisasi ini kepada orang lain di luar organisasi					
3	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri					
4	Saya berfikir saya akan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini					
5	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini					
6	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini					
7	Organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya					
8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini					

IV. Bagian Keempat

STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; ; R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu; S = Setuju; SS = Sangat Setuju

Stres Kerja

No	PERTANYAAN	STS	TS	R/T	S	SS
1	Atasan (supervisor) saya memberikan instruksi yang kurang jelas					
2	Atasan (supervisor) saya melakukan tindakan pilih kasih terhadap para karyawan					
3	Sedikit kerjasama antar departemen dalam organisasi					
4	Perusahaan saya menyediakan material dan suku cadang yang kurang berkualitas					
5	Peralatan-peralatan yang saya butuhkan untuk bekerja sering tidak dapat bekerja dengan baik					
6	Saya mempunyai beban kerja berlebihan					
7	Jumlah personalia untuk melaksanakan pekerjaan kurang					
8	Pekerjaan saya menuntut melakukan kegiatan yang saling bertentangan					
9	Saya diharuskan menghadiri terlalu banyak rapat					
10	Saya kesulitan dalam memenuhi standar kinerja					
11	Saya kesulitan berkomunikasi dengan pihak lain dalam organisasi					
12	Saya seringkali harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan lain					
13	Saya sering kekurangan waktu istirahat daripada yang saya butuhkan					
14	Cakupan dan tanggung jawab dari pekerjaan tidak jelas					
15	Saya mengetahui apa saja kesempatan untuk kemajuan atau promosi untuk saya					
16	Saya tidak mengetahui apa yang dipikirkan supervisor saya atau bagaimana atasan mengevaluasi kinerja saya					

17	Saya mendapatkan informasi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan					
18	Saya hanya mengetahui apa harapan orang lain yang bekerja dengan saya					
19	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya dalam hari-hari biasa					
20	Jumlah pekerjaan saya tidak mempengaruhi terhadap seberapa baik pekerjaan dapat dilaksanakan					
21	Saya harus melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan pendapat saya					

V. Bagian Kelima

STS = Sangat Tidak Setuju; TS = Tidak Setuju; R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu; S = Setuju; SS = Sangat Setuju

Keinginan Untuk Keluar

No	PERNYATAAN	STS	TS	R/T	S	SS
1	Setelah saya memperoleh pekerjaan yang lebih baik, saya akan segera pindah dari perusahaan ini					
2	Saya secara aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan					
3	Saya dengan serius berfikir untuk keluar dari pekerjaan di perusahaan ini					
4	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
5	Saya berfikir bahwa saya tidak akan bekerja di perusahaan ini untuk lima tahun lagi					

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,874	,874	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	54,02	152,948	,296	,715	,874
kk2	54,32	158,481	,003	,736	,885
kk3	54,42	148,302	,352	,770	,873
kk4	54,92	144,430	,492	,814	,868
kk5	55,85	141,926	,589	,914	,865
kk6	55,72	141,076	,648	,942	,863
kk7	55,12	146,984	,453	,850	,869
kk8	55,32	137,251	,647	,867	,862
kk9	54,35	148,695	,355	,867	,873
kk10	54,30	150,318	,312	,829	,874
kk11	54,60	149,426	,328	,863	,874
kk12	55,07	140,789	,650	,773	,863
kk13	55,25	141,936	,495	,682	,868
kk14	54,95	145,433	,482	,834	,868
kk15	55,07	141,148	,737	,894	,861
kk16	55,00	148,410	,414	,919	,871
kk17	55,62	143,984	,533	,850	,867
kk18	54,75	139,936	,617	,806	,863
kk19	55,62	141,471	,603	,880	,864
kk20	55,30	144,318	,507	,868	,868

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57,87	160,010	12,649	20

b. Komitmen Organisasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,648	,672	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ko1	22,25	16,654	,441	,479	,587
ko2	22,10	17,015	,553	,423	,565
ko3	21,75	17,013	,367	,673	,610
ko4	21,38	29,420	-,658	,596	,832
ko5	21,18	16,456	,643	,731	,543
ko6	21,63	17,933	,401	,319	,601
ko7	21,65	15,259	,727	,743	,509
ko8	21,68	15,148	,751	,736	,503

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,80	22,523	4,746	8

c. Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,888	,887	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sk1	63,28	143,794	,563	,800	,881
sk2	63,78	144,640	,433	,890	,886
sk3	63,00	146,718	,611	,872	,881
sk4	63,10	141,733	,772	,913	,876
sk5	63,30	145,446	,503	,896	,883
sk6	63,10	139,528	,718	,858	,876
sk7	62,80	145,087	,705	,920	,879
sk8	63,80	134,164	,872	,926	,870
sk9	63,43	150,866	,306	,667	,889
sk10	63,73	151,128	,337	,951	,888
sk11	64,03	147,922	,516	,928	,883
sk12	63,13	141,753	,677	,895	,878
sk13	63,68	144,584	,546	,930	,882
sk14	63,23	134,333	,828	,968	,872
sk15	63,33	157,148	,111	,853	,893
sk16	62,75	147,628	,595	,627	,881
sk17	63,63	155,010	,176	,919	,892
sk18	63,63	153,317	,233	,857	,891
sk19	64,35	160,028	,009	,796	,894
sk20	63,28	143,281	,675	,825	,878
sk21	63,70	153,036	,222	,901	,892

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,60	160,862	12,683	21

d. Keinginan Untuk Keluar

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,892	,894	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kuk1	14,73	13,333	,650	,548	,889
kuk2	15,38	10,958	,762	,627	,862
kuk3	15,40	10,964	,811	,801	,850
kuk4	15,25	10,295	,879	,845	,833
kuk5	15,15	11,669	,617	,406	,897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,98	17,410	4,172	5

Deskripsi Karakteristik Responden

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
pria	23	57,5	57,5	57,5
Valid wanita	17	42,5	42,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-34 tahun	39	97,5	97,5	97,5
Valid lebih dari 49 tahun	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

status_perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
menikah	19	47,5	47,5	47,5
Valid belum menikah	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

lama_bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-2 tahun	17	42,5	42,5	42,5
Valid > 2-3 tahun	16	40,0	40,0	82,5
lebih dari 3 tahun	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Deskripsi Variabel Penelitian

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	17,5	17,5	17,5
	Sedang	28	70,0	70,0	87,5
	Tinggi	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	12,5	12,5	12,5
	Sedang	25	62,5	62,5	75,0
	Tinggi	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2,5	2,5	2,5
	Sedang	31	77,5	77,5	80,0
	Tinggi	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Keinginan Untuk Keluar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2,5	2,5	2,5
	Sedang	17	42,5	42,5	45,0
	Tinggi	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

No.	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Lama Bekerja	kk1	kk3	kk4	kk5	kk6
1	2	1	2	2	5	4	4	4	2
2	2	1	2	1	2	2	2	4	4
3	2	1	2	3	5	5	5	1	1
4	2	1	2	2	4	4	2	2	2
5	1	1	1	3	4	3	1	3	3
6	1	1	1	3	3	5	4	1	1
7	1	1	1	1	4	4	4	4	4
8	1	1	2	1	3	4	4	1	2
9	2	1	2	1	4	4	3	2	2
10	1	1	1	2	4	3	3	1	2
11	1	1	2	2	4	1	1	1	1
12	2	1	1	1	5	3	2	2	2
13	1	1	1	1	4	4	4	4	4
14	1	1	1	1	4	4	4	4	4
15	2	1	2	1	3	4	2	2	2
16	1	1	1	2	1	1	1	1	1
17	2	1	2	3	5	5	1	1	1
18	2	1	2	3	5	5	5	1	1
19	1	1	1	3	3	5	4	1	1
20	2	1	1	1	4	2	2	1	1
21	1	3	1	1	2	2	2	2	2
22	1	1	2	2	4	2	3	1	1
23	1	1	2	3	4	2	3	2	3
24	2	1	2	1	4	4	3	2	2
25	2	1	2	1	4	4	2	2	2
26	1	1	2	1	3	4	4	1	2
27	1	1	1	2	4	3	3	1	2
28	2	1	2	2	5	4	4	2	2
29	1	1	2	2	4	1	1	1	1
30	2	1	1	2	3	5	2	1	1
31	2	1	1	2	4	4	4	2	1
32	2	1	1	1	4	4	2	1	1
33	1	1	1	1	5	4	4	1	2
34	1	1	2	2	4	1	1	4	4
35	1	1	1	2	4	3	3	2	1
36	2	1	1	2	4	4	4	4	4
37	1	1	2	2	4	4	4	4	4
38	1	1	2	2	4	3	3	2	2
39	1	1	2	1	4	4	4	4	4
40	1	1	1	1	4	4	4	1	4

kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15	kk16
2	2	4	2	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	5	4	4	4	4	2	2	2
4	2	4	4	4	4	4	2	2	4
2	1	4	4	4	2	1	2	2	2
2	1	4	3	4	2	1	2	2	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
3	2	3	4	4	2	3	4	3	3
3	3	4	4	4	4	2	4	3	4
3	2	3	3	3	2	4	2	3	2
1	1	5	5	5	1	1	1	1	1
1	2	3	4	2	2	2	2	2	2
4	5	4	5	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	2	3	2	3
5	1	1	1	1	1	1	1	1	5
1	1	5	5	1	5	5	1	1	1
2	2	5	4	4	4	4	2	2	2
2	1	4	3	4	2	1	2	2	3
2	1	1	4	1	1	1	5	2	3
2	5	4	4	2	2	4	2	2	2
3	2	2	1	2	2	1	2	2	2
4	4	2	3	1	4	2	3	3	2
3	3	4	4	4	4	2	4	3	4
3	2	4	3	3	2	1	4	3	3
3	2	3	4	4	2	3	4	3	3
3	2	3	3	3	2	4	2	3	2
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	5	5	5	1	1	1	1	1
2	1	3	3	2	2	1	3	2	2
1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
2	2	1	4	4	4	1	4	4	4
4	5	5	5	3	2	1	4	4	4
2	4	2	2	1	2	4	4	4	2
2	4	4	4	4	4	5	2	4	2
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
3	4	4	2	3	3	3	4	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	2	4	2	4	2

kk17	kk18	kk19	kk20	ko1	ko2	ko3	ko5	ko6	ko7
2	4	2	4	4	2	4	4	4	4
4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
1	4	2	2	2	2	2	4	3	3
2	4	2	2	2	2	4	4	4	2
1	4	1	1	1	2	2	2	2	2
1	4	1	1	1	2	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
1	2	1	1	4	3	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	2	3
3	3	2	3	3	2	1	3	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	3	2	4	2	4	2	4
3	5	3	3	3	4	5	5	4	4
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
1	1	1	4	1	1	5	5	5	1
1	4	4	4	1	2	4	4	4	2
1	4	2	2	2	2	2	4	3	3
1	4	1	1	1	2	3	3	3	3
1	1	1	1	1	3	4	4	4	4
2	1	1	2	5	4	2	2	2	2
3	2	3	3	1	3	2	2	2	1
4	4	3	3	3	2	2	4	2	2
3	3	3	3	3	3	4	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	4	3	2	3	4	3
3	3	2	3	3	2	1	3	3	4
2	4	2	3	3	2	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	2	3	3	2
1	4	1	1	1	4	4	4	4	4
2	2	1	1	1	2	4	4	4	2
1	2	5	5	3	2	4	5	1	5
4	5	5	2	4	4	2	4	4	4
4	2	2	3	2	2	2	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	2	4	4	2	1	4	4	4

ko8	sk1	sk2	sk3	sk4	sk5	sk6	sk7	sk8	sk9
4	4	4	4	4	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
2	4	4	2	4	4	2	4	2	2
2	4	4	4	4	1	4	4	2	4
2	4	4	4	4	1	4	4	2	4
4	1	1	4	2	4	2	2	1	4
4	4	1	3	3	3	4	3	3	2
3	3	2	2	2	2	2	4	2	3
3	2	2	4	3	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	4	3	4	3	4	3	2
4	1	1	4	2	3	2	2	1	3
4	2	2	4	3	3	2	2	2	3
4	3	2	3	4	3	3	4	2	3
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
2	4	4	4	4	4	4	4	3	2
4	4	5	4	4	4	5	4	4	2
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5
2	3	2	4	4	3	5	4	3	2
2	2	2	2	3	4	4	4	2	4
3	3	2	2	2	2	2	4	2	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	4
4	4	1	3	3	3	4	3	3	2
3	2	2	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	2	2	4	2	2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	1	3	5	5	5	5	3	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	1
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	4	1	3	3	2	4	4	1	2
4	2	4	2	4	4	2	4	2	2
3	4	3	2	2	2	2	3	2	2
4	2	2	2	2	2	4	2	2	4
4	2	2	4	3	3	4	3	3	4
4	4	2	4	4	4	2	4	2	2
4	1	1	4	2	4	2	2	1	4
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4

sk10	sk11	sk12	sk13	sk14	sk16	sk18	sk20	sk21
2	2	4	2	4	4	4	4	2
2	2	4	2	4	4	4	4	2
2	2	4	2	4	4	2	4	2
2	2	4	2	4	4	2	4	4
2	2	4	2	4	4	2	4	2
2	2	4	2	4	4	2	4	2
4	2	2	2	1	4	2	2	4
4	3	4	4	4	4	4	2	4
2	2	3	2	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1
4	3	2	2	4	3	4	2	2
3	2	2	2	1	3	2	2	3
3	2	2	2	2	3	2	2	4
2	2	3	4	3	2	4	4	2
5	5	5	5	5	5	1	5	5
2	2	4	2	5	5	4	4	4
2	2	4	2	4	4	2	4	2
2	2	4	4	4	4	2	4	3
2	2	5	5	5	5	2	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5
3	2	4	3	4	4	4	4	3
2	2	2	2	3	4	4	3	2
2	2	3	2	3	3	3	2	2
3	3	2	3	3	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	2	4
4	3	4	4	4	4	2	4	4
2	2	4	2	4	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	1
2	2	4	3	4	5	4	2	4
2	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	2	4	4	4	4	4
3	3	5	4	1	1	1	3	1
2	4	1	1	1	5	2	2	2
3	2	1	2	2	4	2	4	2
2	2	3	3	2	2	3	2	2
2	2	4	4	2	4	4	2	2
2	2	2	2	1	4	4	4	2
4	2	2	2	1	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4

kuk1	kuk2	kuk3	kuk4	kuk5
5	4	4	5	4
5	5	5	5	5
5	4	4	4	5
4	4	4	4	4
5	4	5	5	5
5	4	4	4	5
4	1	2	2	4
3	4	4	3	4
4	3	3	3	3
4	4	3	4	3
5	5	5	5	5
4	2	2	2	2
3	1	2	2	3
3	3	3	3	2
4	2	2	2	2
5	5	5	5	5
5	4	4	5	5
5	4	4	4	5
5	5	5	5	5
5	4	4	5	5
5	3	3	3	3
5	4	4	4	1
5	4	2	4	4
4	3	3	3	3
3	2	3	3	3
3	4	4	3	3
4	4	3	4	3
5	4	4	5	4
5	5	5	5	5
5	4	4	4	5
4	4	5	5	5
4	4	4	4	4
4	3	4	4	4
4	4	4	4	4
3	2	2	2	4
3	3	3	3	2
4	4	4	4	3
4	2	2	2	4
4	5	2	2	4
4	4	4	4	4