

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS ALUE BILIE KABUPATEN NAGAN RAYA

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

DESFRIANI NUR RAHMI

210901102



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS ALUE BILIE KABUPATEN NAGAN RAYA

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN AR-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**DEFRIANI NUR RAHMI
NIM. 210901102**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



**Dr. Barmawi, S. Ag., M. Si
NIP.197001032014111002**

Pembimbing II



**Rosnidawati, S.ST., M.Kes
NIP.196812021988032002**

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI
HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN *TURNOVER*
***INTENTION* PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS**
ALUE BILIE KABUPATEN NAGAN RAYA

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Diajukan oleh:

DESFRIANI NUR RAHMI
NIM.210901102

Pada hari/Tanggal : 27 Januari 2026

Darussalam-Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua:



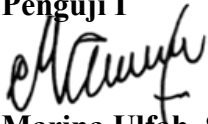
Dr. Barmawi, S. Ag., M. Si
NIP.197001032014111002

Sekretaris



Rosnidawati, S.ST., M.Kes
NIP.196812012988032002

Penguji I



Marina Ulfah, S. Psi., M. Psi., Psikolog
NIP.199010312019032014

Penguji II



Hendri, M.Si
NIP.198908022025211009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh




Prof. Dr. Muslim, M.Si.
NIP.196610231994021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desfriani Nur Rahmi

NIM : 210901102

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 27 Januari 2026

Yang Menyatakan



Desfriani Nur Rahmi
NIM. 210901102

PRAKATA



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya". Selawat serta salam semoga tetap Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup di bawah naungan islam. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat secara langsung atau pun tidak langsung, baik moril maupun material.

Peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua Tercinta yaitu Bapak Musda Saiful yang tidak pernah berhenti mendoakan dan memberikan kasih sayang yang tulus, engkau menjadi alasan peneliti kuat sampai detik ini dan menjadi penyemangat peneliti hingga saat ini. Semoga ayah sehat selalu sampai peneliti sukses dan bisa membanggakan dirimu ayah. Kepada Alm Ibunda Tercinta Sumiati Paokuma, meski beliau tidak bisa menemani penulis hingga sampai pada tahap penulisan skripsi ini, kepergianmu membuat peneliti mengerti bahwa tiada

hal yang paling indah kecuali ketika ibu masih ada di dunia ini. Ragamu memang sudah tidak bisa lagi peneliti jangkau namun nasihat dan didikanmu akan selalu peneliti ingat selamanya. Kepada Ibu Sambung peneliti Ibunda Lindawati, terima kasih sudah memberikan dukungan dan menyemangati peneliti selama mengerjakan skripsi ini.

Peneliti sangat berterima kasih atas segala doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini. Ayah dan Ibu adalah sumber kekuatan, semangat, dan motivasi yang selalu mendorong peneliti untuk terus berjuang dan tidak menyerah untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D sebagi Wakil dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan sekaligus Penasehat Akademik yang telah membantu dan memberi dukungan kepada mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada para mahasiswa.

5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membimbing, mengarahkan memberikan motivasi serta dukungan kepada peneliti dan juga mahasiswa lainnya.
6. Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Psikologi yang sudah memberikan banyak dorongan serta motivasi kepada mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Dr. Barmawi, S.Ag., M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan memberikan arahan serta meluangkan waktu untuk peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Rosnidawati, S.ST., M.Kes. selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan banyak ilmu baru, arahan, nasihat, dorongan, dan motivasi hingga meluangkan waktu untuk selalu membimbing peneliti dalam menyelesaikan permasalahan dalam proses penyelesaian skripsi ini sampai selesai.
9. Ibu Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog. sebagai penguji sidang I munaqasyah skripsi yang telah meluangkan waktunya menjadi penguji pada pelaksanaan sidang dan memberibanyak masukan dalam skripsi ini.
10. Bapak Hendri, M.Si. sebagai penguji sidang II munaqasyah skripsi yang telah meluangkan waktunya menjadi penguji pada pelaksanaan sidang dan memberibanyak masukan dalam skripsi ini.
11. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.

12. Terima Kasih kepada Kepala Puskesmas Alue Bilie yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dan terima kasih kepada Tenaga Kesehatan yang sudah meluangkan waktu berharganya sudah berkenan serta bersedia untuk menjadi subjek dalam penelitian ini.
13. Terima kasih kepada kakak ku tercinta Fairus Nurhasriati yang telah menjadi tempat untuk peneliti berkeluh kesah selama tinggal seorang diri di perantauan dan menjadi pengganti sosok ibu bagi peneliti yang selalu mendukung saat sedih maupun senang. Serta terima kasih kepada abangku tercinta Muhammad Fuad Apriansyah yang selalu memberikan dukungan dan senantiasa menasehati saya untuk terus semangat dalam mengerjakan skripsi ini dan tidak menyerah dengan segala rintangan. Semoga adik bungsu ini dapat sukses dan dapat membanggakan keluarga.
14. Teman-teman yang saya sayangi, Cut Darra Mutia, Ifatul Munawarah, Dilla Ariska, Farah Alifya, Siti Nadilla, Aina Ramadani, yang selalu mendukung dan membantu saya selama proses penyelesaian skripsi ini hingga selesai. Semoga segala kebaikan kalian dibalas oleh hal baik dari Allah SWT.
15. Kepada kucing saya yang sangat saya sayangi Muezzan yang sudah membuat saya bahagia karena kamu sangat imut dan penurut, terima kasih telah menemani saya selama proses pengerjaan skripsi ini.
16. Terima Kasih kepada tuan Nanon Korapat Kirdpan, untuk semua keceriaan dan musik-musik mu yang selalu setia menemani hari-hari saya dan tidak lupa untuk "Jumatana" mu yang tidak akan terlupakan. Terima kasih kepada Khun Thee

Pond Naravit, yang sudah menemani masa-masa saya mengerjakan skripsi ini dan menghibur saya dengan series-series dan musik mu yang sangat bagus dan menyenangkan sehingga saya dapat mengalihkan perasaan lelah setelah seharian mengerjakan revisian skripsi ini hingga tuntas. Terakhir terima kasih kepada Shingo Shibahara, teman jauh saya yang sudah memberikan semangat dan nasehat untuk saya bahkan dari awal mengerjakan proposal penelitian hingga menjadi skripsi, saya sangat bersyukur mendapatkan teman yang selalu menyemangati saya seperti anda. Terima kasih telah membuat hidup saya lebih berwarna dan membuat saya merasa lebih baik dan ceria.

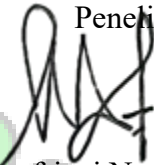
17. Terima kasih kepada diri sendiri Desfriani Nur Rahmi, kamu sudah mampu berjuang dan bertahan sampai sejauh ini. Saya ingin berterima kasih dengan tulus untuk diri sendiri karena tetap berusaha kuat dan selalu percaya kalau kamu bisa walaupun sambil nangis. Terima kasih untuk tidak pernah menyerah, aku bangga sekali sama kamu, maaf karena sering memaksakan semua kemauan dan ekspektasi yang aku mau, maaf karena sering kali memaksakan kamu untuk selalu baik-baik saja, kini aku semakin percaya kalau semua bisa kita raih asalkan terus berusaha dan mau belajar, terima kasih banyak ria kamu sudah bertahan sejauh ini, meskipun aku merasa agak terlambat dari yang lain namun aku tetap bangga pada diriku sendiri.

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas doa, motivasi serta dukungan yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga semuanya mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT. Peneliti juga menyadari

bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti berharap adanya masukan, saran ataupun kritikan yang membangun sehingga kekurangan itu tidak terulang di hari yang akan datang. Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat kepada banyak pihak.

Banda Aceh, 27 Januari 2026

Peneliti,



Desfriani Nur Rahmi
Nim. 210901102



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penulisan.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
a. Manfaat Teoritis	7
b. Manfaat Praktis	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. <i>Turnover intention</i>	12
1. Definisi <i>Turnover intention</i>	12
2. Aspek-Aspek Intensi <i>Turnover</i>	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	16
B. Lingkungan Kerja	17
1. Definisi Lingkungan Kerja	17
2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja	19
3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	22
C. Hubungan Antar Variabel	23
1. Hubungan Antar Variabel <i>Turnover intention</i> dengan Lingkungan Kerja	23
D. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
1. Turnover Intention.....	28
2. Lingkungan Kerja.....	29
D. Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Alat Ukur Penelitian.....	31
2. Uji Validitas.....	36
3. Uji Daya Beda <i>Aitem</i>	36
4. Uji Reabilitas.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	38
1. Proses Pengolahan Data.....	38
2. Uji Prasyarat.....	39
a. Uji Normalitas.....	39
3. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	41
1. Administrasi Penelitian.....	41
2. Pelaksanaan Penelitian.....	42
a. Hasil uji validitas <i>aitem</i>	42
b. Hasil uji daya beda <i>aitem</i>	43
B. Deskripsi Subjek Penelitian.....	45
1. Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
2. Sampel Berdasarkan Usia.....	46
3. Sampel Berdasarkan Bagian Tenaga Kesehatan.....	47
C. Hasil Penelitian.....	47
1. Kategorisasi Data Penelitian.....	47

2. Uji Asumsi	51
3. Uji Hipotesis	53
D. Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN	62



DAFTAR TABEL

<i>Tabel 3. 1</i> Jumlah Tenaga Kesehatan di Puskesmas Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya	30
<i>Tabel 3. 2</i> Blue print Skala Turnover Intention	32
<i>Tabel 3. 3</i> Blue print Skala Lingkungan Kerja	33
<i>Tabel 3. 4</i> Skor Aitem skala Favourable dan Unfavourable	36
<i>Tabel 3. 5</i> Klarifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach.....	38
<i>Tabel 4. 1</i> Koefisien CVR Skala Turnover Intention.....	42
<i>Tabel 4. 2</i> Koefisien CVR Skala Lingkungan Kerja	43
<i>Tabel 4. 3</i> Koefisien Daya Beda Aitem Skala Turnover Intention	44
<i>Tabel 4. 4</i> Blue Print Akhir Skala Turnover Intention.....	44
<i>Tabel 4. 5</i> Koefisien Daya Beda Aitem Skala Lingkungan Kerja	44
<i>Tabel 4. 6</i> Blue Print Akhir Skala Lingkungan Kerja.....	45
<i>Tabel 4. 7</i> Data Demografi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	46
<i>Tabel 4. 8</i> Data Demografi Berdasarkan Usia	46
<i>Tabel 4. 9</i> Data Demografi Berdasarkan Status Kepegawaian	47
<i>Tabel 4. 10</i> Deskripsi Data Penelitian Skala Turnover Intention.....	48
<i>Tabel 4. 11</i> Data Kategorisasi Skala Turnover Intention.....	49
<i>Tabel 4. 12</i> Deskripsi Data Penelitian Skala Lingkungan Kerja	50
<i>Tabel 4. 13</i> Data Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja.....	51
<i>Tabel 4. 14</i> Hasil Uji Normalitas.....	51
<i>Tabel 4. 15</i> Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian	52
<i>Tabel 4. 16</i> Uji Hipotesis Data Penelitian	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	SK Pembimbing Skripsi
Lampiran II	Surat Izin Penelitian
Lampiran III	Surat Telah Menyelesaikan Penelitian
Lampiran IV	Kuisisioner Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VI	Analisis Data Penelitian
Lampiran VII	Riwayat Hidup



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS ALUE BILIE KABUPATEN NAGAN RAYA

ABSTRAK

Turnover intention merujuk pada niat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari peluang pekerjaan lain. *Turnover intention* dapat muncul karena beberapa faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja. Tujuan Penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di puskesmas alue bilie kabupaten nagan raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana dalam penelitian ini menggunakan skala lingkungan kerja dari (Farida & Hartono, 2016) dan skala *turnover intention* dari (Mobley et al., 1978). Jumlah populasi sebanyak 136 tenaga kesehatan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 orang tenaga kesehatan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi *spearman rho* (ρ) sebesar 0,756 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Puskesmas Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin menurun tingkat *turnover intention*, sebaliknya semakin buruk kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Puskesmas Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Turnover intention, Tenaga kesehatan*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND TURNOVER
INTENTION AMONG HEALTH WORKERS AT ALUE BILIE COMMUNITY
HEALTH CENTER NAGAN RAYA REGENCY**

ABSTRACT

Turnover intention refers to an employee's intention or desire to leave their job and seek other employment opportunities. Turnover intention may arise due to several factors, one of which is the work environment. This study aimed to determine whether there is a relationship between the work environment (Farida & Hartono, 2016) and turnover intention Mobley et al. (1978) among healthcare workers at Alue Bilie Public Health Center, Nagan Raya Regency. This study used a quantitative approach, employing a work environment scale and a turnover intention scale. The population in this study consisted of 136 healthcare workers, with a sample of 105 healthcare workers selected using a simple random sampling technique. The results of the Spearman rho (ρ) correlation analysis showed a correlation coefficient of 0.756 with a significance value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$), indicating a strong and significant relationship between the work environment and turnover intention among healthcare workers at Alue Bilie Public Health Center, Nagan Raya Regency. This finding indicates that the better the work environment, the lower the level of turnover intention, whereas the poorer the work environment, the higher the level of turnover intention among healthcare workers at Alue Bilie Public Health Center, Nagan Raya Regency.

Keywords : *Work environment, Turnover intention, Health workers*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merujuk pada setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk kepentingan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sesuai dengan ketentuan dalam pasal 1 angka 1 dan angka 2 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada angka 1 dijelaskan bahwa ketenagakerjaan mencakup seluruh hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, baik sebelum memasuki dunia kerja, selama menjalani masa kerja, hingga setelah hubungan kerja berakhir. Sementara itu, angka 2 menegaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa. Selain definisi tersebut, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan tenaga kerja sebagai orang yang melakukan pekerjaan, seperti pekerja, pegawai, dan sejenisnya. Trixie et al., (2023).

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat permasalahan terkait besarnya hubungan lingkungan kerja bagi para pekerja salah satunya pada Tenaga Kesehatan yang merupakan subjek dalam penelitian ini. Sebelum dilakukannya penelitian ini peneliti sudah lebih dulu melakukan dialog dengan salah satu Tenaga Kesehatan yang bekerja di Puskesmas Alue Bilie yang mana dari informasi lebih lanjut dari narasumber mengatakan bahwa sebelumnya pada bulan desember tahun 2024 lalu terdapat seorang

tenaga kesehatan yang mengundurkan diri karena merasa tidak nyaman karena hubungan dengan sesama rekan kerja yang tidak harmonis sehingga dirinya sering kali merasa terasingi, dimana hal ini merupakan salah satu aspek dari lingkungan kerja.

Tenaga medis memiliki beberapa peran penting dalam melayani masyarakat. Pertama, pelayanan promotif yaitu promosi kesehatan, di mana tenaga medis berperan membantu masyarakat agar menerapkan pola hidup sehat secara optimal. Namun pada kenyataannya, kegiatan promosi kesehatan masih jarang dilakukan, terlihat dari gaya hidup dan lingkungan masyarakat yang belum menunjukkan kepedulian terhadap pentingnya kesehatan. Kedua, pelayanan kesehatan preventif berupa upaya pencegahan terhadap masalah kesehatan atau penyakit. Akan tetapi, dalam praktiknya pencegahan sering kali baru dilakukan setelah muncul masalah kesehatan yang bahkan telah menimbulkan korban. Ketiga, pelayanan kesehatan kuratif, yaitu tindakan pengobatan untuk mengurangi rasa sakit serta upaya penyembuhan agar kondisi pasien membaik. Namun kenyataannya, pasien yang datang berobat tidak selalu langsung mendapatkan pelayanan karena kendala administrasi yang tidak lengkap atau keterbatasan biaya. Selanjutnya, tenaga medis juga berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan rehabilitatif. Pelayanan rehabilitatif merupakan upaya untuk memulihkan bekas penderita agar dapat kembali berfungsi dan beradaptasi dalam kehidupan masyarakat sebagaimana mestinya, namun peran ini sering kali terabaikan karena tenaga medis kurang memperhatikan proses penyesuaian pasien setelah kembali ke kehidupan normal. Eka Alvita Kondoy et al., (2017).

Fenomena *turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan dapat terjadi akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif. Tingginya beban kerja, kurangnya dukungan emosional, serta keterbatasan fasilitas kerja sering kali dirasakan oleh tenaga kesehatan dan berkontribusi terhadap meningkatnya ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar tempat kerja dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Berdasarkan temuan empiris, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hidayati & Rizalti, (2021).

Perpindahan karyawan atau pengunduran diri merupakan fenomena yang lazim terjadi dalam berbagai organisasi dan sektor industri. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan tenaga kerja untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Konsep ini berkaitan dengan kondisi akhir yang dihadapi organisasi, yaitu jumlah karyawan yang keluar dalam jangka waktu tertentu. Namun demikian, *turnover intention* lebih menekankan pada aspek niat atau kecenderungan individu untuk berpindah, yang muncul dari hasil evaluasi karyawan terhadap keberlangsungan hubungan kerjanya dengan organisasi, tanpa disertai tindakan nyata untuk keluar. Oleh karena itu, *turnover intention* dapat dimaknai sebagai niat karyawan untuk meninggalkan atau berpindah dari organisasi, baik melalui pengunduran diri maupun pemberhentian kerja. Risaldy & Ananda, (2022).

Menurut Joshi & Joshi, (2009), Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang

kondusif dapat menumbuhkan rasa aman serta mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Selain memengaruhi kinerja, lingkungan kerja juga berdampak pada kondisi emosional karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja, maka kecenderungan untuk bertahan di dalam organisasi dan melaksanakan tugas dengan baik akan semakin tinggi. Kondisi tersebut memungkinkan pemanfaatan waktu kerja secara efektif dan berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.

Secara umum, kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta kemampuan karyawan dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai kendala pekerjaan. Dengan demikian, kinerja yang tinggi akan menghasilkan output kerja yang baik dan optimal.

Turnover intention dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan, baik melalui pengunduran diri maupun berpindah ke perusahaan lain, yang muncul secara sadar dan terencana. Konsep ini juga dipahami sebagai proses pengambilan keputusan karyawan sebagai respons atas pengalaman kerja yang dirasakan tidak memuaskan atau menimbulkan kekecewaan di lingkungan kerjanya. Munculnya *turnover intention* merupakan kondisi yang tidak diharapkan oleh perusahaan, karena tingginya tingkat karyawan yang keluar dapat memberikan dampak negatif terhadap keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Tingkat *turnover*

intention yang tinggi berpotensi menurunkan produktivitas kerja serta menimbulkan kerugian bagi perusahaan akibat meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, karyawan yang memiliki kinerja dan kompetensi baik belum tentu dapat mentransfer pengetahuan dan pengalamannya kepada karyawan lain Iskandar & Rahadi (2021).

Turnover intention juga dipandang sebagai probabilitas subjektif individu untuk berpindah atau mengganti pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Fenomena ini menjadi tantangan utama bagi berbagai industri, mengingat hampir setiap organisasi menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawannya. Karyawan, khususnya di sektor swasta, cenderung melakukan perpindahan kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain secara berulang. Kondisi tersebut sering kali dipicu oleh ketidakmampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan Hariani & Issalillah, (2022).

Dalam penelitian ini, pengukuran *turnover intention* mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mobley et al. (1978), yaitu pemikiran untuk mengundurkan diri, pencarian pekerjaan alternatif, serta niat untuk keluar atau mengundurkan diri. Ketiga aspek tersebut mencerminkan tahapan yang dilalui karyawan sebelum benar-benar meninggalkan pekerjaannya. Adapun pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi faktor fisik, seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, dan fasilitas kerja, serta faktor nonfisik yang mencakup hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, budaya organisasi, sikap saling menghargai, dan komunikasi. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang berdasarkan penelitian terdahulu

turut memengaruhi *turnover intention* adalah karakteristik individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dalam konteks tenaga kesehatan di puskesmas alue bilie kabupaten nagan raya, penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan lingkungan kerja terhadap tingkat *turnover intention*, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan serta upaya menekan niat berpindah kerja.

Hal ini juga di dukung dari hasil wawancara awal dengan dua Tenaga Kesehatan yang bekerja di Puskesmas Alue Bilie, Kabupaten Nagan Raya. yang dapat di lihat melalui cuplikan wawancara dibawah ini :

Cuplikan Wawancara 1 :

“....Saya udah cukup lama kerja di puskesmas ini... banyak kali pengalaman yang saya dapatkan, baik dari sesama kawan diruangan, senior, atau dari pasien yang datang setiap hari. Jadi ya pasti kadang... saya ngerasa jenuh terus ga nyaman, apalagi ketika kadang ada aja kesalahpahaman sama rekan kerja. Ada saat dimana saya merasa terasingkan dan dijauhi, dan hal itu terjadi beberapa kali. Saya malah sempat kepikir apa pindah ke puskesmas lain aja atau gimana... yang kira-kira tempat kerjanya itu lebih nyaman lah.”(MS, 9 Februari 2025”

Cuplikan Wawancara 2 :

“....Saya dapat banyak ilmu disini, terus teman kerjanya juga baik-baik lah disini, tapi memang kalo menurut saya fasilitas nya emang masih cukup terbatas kali, apalagi kan ini puskesmas didaerah jadi pelayanan yang dikasih ke pasien pun kaya jadi kurang optimal gitu. Selain itu... kesempatan untuk mengembangkan keterampilan saya juga sangat minim jadi saya sempat punya niat untuk pindah ke rumah sakit saja atau tempat kerja lain yang fasilitasnya lebih baik dan peluang untuk perkembangan karier nya lebih besar.”(RS, 12 Februari 2025).

Berdasarkan hasil wawancara, beberapa tenaga kesehatan merasa ketidaknyamanan seperti perasaan terasingkan, kesalahpahaman dengan rekan kerja,

serta merasa bahwa fasilitas yang disediakan dan kesempatan untuk pengembangan diri masih sangat kurang. Sehingga hal ini menjadi alasan utama yang mendorong keinginan mereka untuk mencari tempat kerja yang lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang ingin dipaparkan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di puskesmas alue bilie kabupaten nagan raya.”

C. Tujuan Penulisan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di puskesmas alue bilie kabupaten nagan raya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa manfaat, diantaranya adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini Diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan ilmu psikologi dan pengetahuan pada bidang keilmuan lainnya, dan juga diharapkan penelitian ini memberikan manfaat teoritis pada bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan Psikologi keperibadian.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Tenaga Kesehatan Puskesmas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor lingkungan kerja, seperti beban kerja, dukungan administratif, dan komunikasi antar sesama rekan tenaga kesehatan, dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja. Dengan pemahaman ini, tenaga kesehatan dapat lebih aktif dalam memperbaiki hubungan kerja dan berkomunikasi secara efektif, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih mendukung.

b. Bagi Puskesmas Alue Bilie

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Puskesmas Alue Bilie agar dapat memfasilitasi lingkungan kerja yang lebih baik untuk tenaga kesehatan nya, sehingga para tenaga kesehatan dapat memaksimalkan kinerja mereka dan mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaannya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti terkait ilmu dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama menyangkut permasalahan lingkungan kerja dengan *turnover intention*.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini disusun dengan merujuk pada sejumlah penelitian terdahulu yang relevan dan telah dilakukan sebelumnya. Salah satu penelitian yang mendukung keaslian penelitian ini adalah studi yang dilakukan oleh Cahyani &

Puspitadewi, (2022). dengan judul “*Hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan turnover intention pada karyawan PT X*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengkaji hubungan antara lingkungan kerja nonfisik dan *turnover intention* pada karyawan PT X. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan yang telah bekerja minimal dua tahun. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala, yaitu skala lingkungan kerja nonfisik dan skala *turnover intention*. Perbedaan antara penelitian tersebut dan penelitian ini terletak pada karakteristik subjek serta lokasi penelitian.

Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Azhari & Kasmir (2018), dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention di PT Prima Hotel Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Sampel penelitian mencakup seluruh karyawan PT Prima Hotel Indonesia yang berjumlah 109 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* melalui metode sampel jenuh atau *total sampling*. Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada subjek dan lokasi penelitian yang digunakan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Aulia et al., (2021), bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan *work life balance* sebagai variabel moderasi pada PT Kereta Api Rantauprapat. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 75 orang karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja

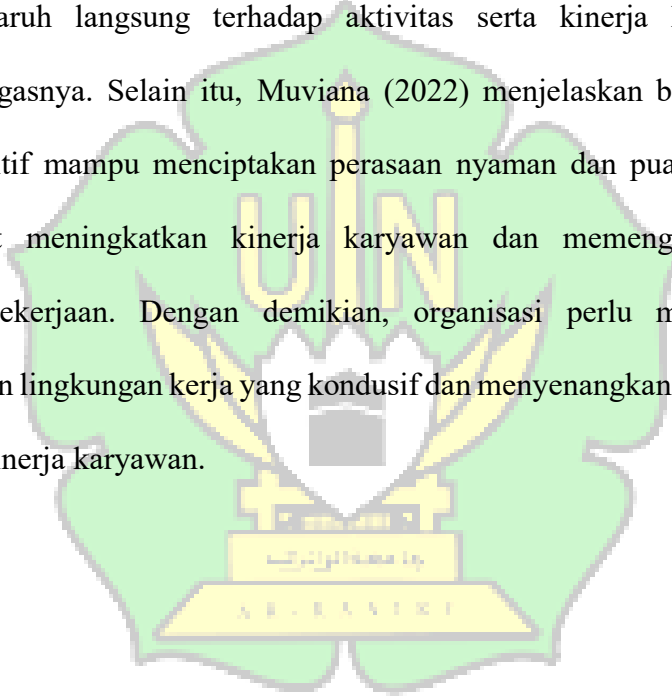
berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada perbedaan subjek dan lokasi penelitian.

Menurut Farida & Hartono (2016), lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja yang meliputi aspek fisik dan nonfisik yang dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, tenteram, serta menumbuhkan rasa betah bagi karyawan. Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, melekat pada karyawan dan tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan kinerja. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan memenuhi standar kelayakan akan memberikan kontribusi positif terhadap kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik, seperti sikap saling menghargai, hubungan kerja yang harmonis, serta kemampuan menerima perbedaan pendapat, merupakan faktor penting dalam membentuk kualitas pemikiran dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja memiliki keterkaitan erat dengan *turnover intention* karena unsur-unsur di dalamnya berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, termasuk tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti beban kerja yang berlebihan, minimnya dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan, serta komunikasi yang tidak efektif, dapat memicu perasaan tidak dihargai dan meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya mendorong munculnya niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif, ditandai dengan komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kinerja, serta dukungan berupa pelatihan atau bantuan administratif, dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi karyawan untuk tetap

bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam menurunkan tingkat *turnover intention* melalui peningkatan kepuasan kerja dan rasa kebersamaan antar karyawan.

Sejalan dengan pandangan tersebut Madjidu et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila memungkinkan karyawan melaksanakan aktivitas kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap aktivitas serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, Muviana (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan perasaan nyaman dan puas dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, organisasi perlu menyediakan dan mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan guna mendukung keberlanjutan kinerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Turnover intention

1. Definisi Turnover intention

Turnover intention berarti adanya keinginan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru, meskipun dia belum benar-benar mengajukan pengunduran diri. Konsep ini sering digunakan dalam bidang sumber daya manusia sebagai tanda awal bahwa ada kemungkinan karyawan akan berpindah atau meninggalkan perusahaan. Niat untuk berpindah ini bisa dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepuasan dalam bekerja, hubungan dengan atasan atau rekan sekerja, peluang untuk berkembang dalam karir, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena itu, perusahaan biasanya melakukan pengecekan terhadap niat untuk berpindah ini agar bisa mengetahui adanya masalah potensial dan mengambil tindakan untuk menjaga karyawan tetap bertahan serta mengurangi jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan.

Sumber daya manusia atau SDM adalah salah satu aset penting dalam sebuah organisasi yang berperan besar dalam meningkatkan kualitas aset lainnya. Karena itu, keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Jika SDM dikelola dengan baik, maka akan tercipta kinerja dan kualitas yang terbaik. Saat ini, SDM yang dibutuhkan adalah individu yang mampu beradaptasi dengan teknologi, kreatif, serta tanggap terhadap perubahan yang terjadi. Dalam konteks

ini, kebutuhan untuk mencapai tujuan pribadi semakin penting agar bisa meningkatkan daya saing. Salah satu cara untuk mengembangkan SDM berkualitas adalah dengan melakukan investasi yang berkelanjutan, baik dalam proses merekrut, memilih, maupun menjaga SDM potensial agar tujuan dapat tercapai secara efektif, sekaligus mengurangi angka karyawan yang ingin berpindah. Turnover intention berarti keinginan seorang karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Fenomena ini pasti merugikan organisasi, baik dari sudut biaya, sumber daya, maupun kondisi kerja karyawan. Gede et al., (2017).

Menurut Ummah, (2019) *Turnover intention* bisa dilihat dari perilaku atau tindakan karyawan, seperti kehadiran yang semakin sering dibandingkan sebelumnya, bermalas-malasan saat bekerja karena merasa kemampuan atau keinginannya bisa terpenuhi di tempat lain, melanggar aturan di tempat kerja seperti sering tidak hadir di tempat kerja dalam waktu lama, serta karyawan yang ingin keluar biasanya sering menolak atau protes terhadap kebijakan yang ditetapkan perusahaan kepada supervisor, misalnya aturan yang tidak sesuai dengan keinginannya. Tindakan yang dilakukan oleh karyawan bisa berbeda, namun hal tersebut justru bisa menunjukkan bahwa karyawan memiliki niat untuk berpindah kerja.

Turnover intention merupakan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan, baik melalui pengunduran diri maupun berpindah ke perusahaan lain, yang dilakukan secara sadar dan terencana. *Turnover intention* juga dipahami sebagai proses pengambilan keputusan karyawan yang muncul sebagai respons terhadap pengalaman kerja yang tidak memberikan kepuasan atau menimbulkan kekecewaan. Mobley et al.,

(1978). Dalam konteks pekerjaan, *turnover intention* menggambarkan keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain dan meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani. Abdillah (2012). Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat. Arianto, (2018) yang menyatakan bahwa *turnover intention* dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti ketidakstabilan sumber daya manusia, penurunan produktivitas kerja, berkurangnya kenyamanan lingkungan kerja, serta meningkatnya biaya pengelolaan sumber daya manusia.

Selanjutnya Jacobs & Roodt, (2011) mendefinisikan *turnover intention* sebagai niat individu untuk meninggalkan atau berhenti bekerja yang termasuk dalam bentuk perilaku penarikan diri dari pekerjaan. Bothma dan Roodt, (2012) juga menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan yang disengaja untuk keluar dari organisasi dan dianggap sebagai keputusan akhir dalam rangkaian proses pemikiran mengenai penarikan diri dari pekerjaan. Menurut Mobley et al. (1978), *turnover intention* merupakan pemikiran untuk mengundurkan diri, pencarian pekerjaan alternatif, serta niat untuk keluar atau mengundurkan diri. Ketiga aspek tersebut mencerminkan tahapan yang dilalui karyawan sebelum benar-benar meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau kecenderungan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan, dengan kemungkinan untuk berpindah ke organisasi lain yang dinilai lebih sesuai dengan harapan dan kebutuhan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.

2. Aspek-Aspek Intensi Turnover

Mobley et al., (1978) , menyebutkan aspek-aspek dari *turnover intention* yaitu:

a. Berfikir untuk mengundurkan diri

Karyawan yang merasa tidak diperlakukan secara adil cenderung memikirkan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perlakuan yang tidak adil bisa membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi tersebut.

b. Berintensi mencari pekerjaan lain

Jika perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan, bisa membuat karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Ini adalah akibat logis ketika perusahaan tidak bisa memenuhi harapan karyawan, sementara perusahaan lain mampu memberikan kebutuhan yang lebih baik.

c. Beritensi untuk keluar/mengundurkan diri

Salah satu tanda bahwa karyawan ingin meninggalkan perusahaan adalah ketika mereka aktif mencari lowongan di tempat lain. Karyawan memiliki motivasi untuk berganti pekerjaan di organisasi yang dianggap lebih adil dan dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Ditya Dwi Novita, (2021), mengemukakan beberapa aspek dalam *turnover intention* yaitu :

- a. Tingkat kepercayaan, merupakan kondisi kebijakan dan perasaan karyawan terhadap perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, merupakan hasil atau pencapaian pekerjaan karyawan yang diapresiasi.

- c. Dukungan manajemen, suatu kondisi diaman karyawan merasa diapresiasi didalam suatu organisasi dalam bentuk kritikan yang membangun, memahami pekerjaan serta mempunyai tujuan yang dalam pencapaian pekerjaan.
- d. Perkembangan karir, tanggapan karyawan tentang banyaknya gaji atau upah yang didapatkan untuk terciptanya kepuasan karyawan dengan pencapaian pengembangan karir.
- e. Peningkatan kerja, suatu kondisi karyawan tercapainya pekerjaan dari dulu hingga saat ini.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover

Menurut Mobley et al., (1978) ada beberapa faktor yang memengaruhi keinginan seseorang untuk *Turnover intention*. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Karakteristik Individu

Organisasi adalah tempat yang memiliki tujuan yang ditentukan bersama oleh semua orang yang bekerja di dalamnya. Untuk mencapai tujuan itu, diperlukan kerja sama yang baik di antara anggota organisasi. Karakteristik pribadi seseorang, seperti usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan, juga memengaruhi keinginan untuk pindah kerja

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi dua bagian, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik mencakup faktor seperti suhu, cuaca,

kondisi bangunan, lokasi kerja, dan sebagainya. Sementara itu, lingkungan sosial meliputi faktor budaya dan hubungan sosial di tempat kerja, serta kualitas hidup dan suasana kerja.

c. Kepuasan Kerja

Keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan sering kali dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerjanya. Aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji dan kemungkinan naik jabatan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang diberikan

d. Komitmen Organisasi

Selain kepuasan, ada juga konsep komitmen organisasional yang turut memengaruhi keinginan untuk pindah kerja. Komitmen organisasional berbeda dengan kepuasan. Komitmen mengacu pada rasa cinta dan kesetiaan seseorang terhadap organisasi secara keseluruhan, sementara kepuasan lebih berfokus pada aspek spesifik dari pekerjaan itu sendiri.

B. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja yang memengaruhi bagaimana mereka merasa dan bekerja. Faktor-faktor ini bisa berupa hal fisik, seperti fasilitas dan kebersihan di tempat kerja, atau faktor sosial, seperti hubungan dengan rekan kerja, budaya perusahaan, serta cara berinteraksi dengan atasan. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup aspek psikologis, seperti

tingkat stres yang dialami, dukungan yang diberikan, dan kesempatan untuk berkembang. Jika lingkungan kerja baik, maka karyawan akan lebih termotivasi, lebih bahagia, dan lebih produktif. Namun, jika lingkungan kerjanya buruk, hal ini bisa membuat karyawan merasa tidak nyaman, stres, dan berpotensi mengundurkan diri. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sehat dan nyaman agar bisa mendukung kinerja serta kesejahteraan karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memengaruhi cara mereka menjalankan serta menyelesaikan tugas yang diberikan dalam suatu area kerja. Penelitian mengenai lingkungan kerja lebih menitikberatkan pada bagaimana karyawan merasa aman, nyaman, tenang, dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerjanya. Sofyan, (2013). Lingkungan kerja merupakan hal yang penting karena dapat memengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi teknis maupun sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan memengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Jodie Firjatullah et al., (2023).

Menurut Joni & Hikmah, (2022), lingkungan kerja sangat penting dalam kegiatan bekerja karyawan. Jika lingkungan kerja diperhatikan dengan baik atau dibuat agar bisa memberi semangat kerja, maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari. Irwan et al., (2022) Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan mendorong mereka untuk bekerja dengan optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga memengaruhi perasaan karyawan. Misalnya, jika karyawan

senang dengan lingkungan kerjanya, mereka akan merasa nyaman dan lebih efisien dalam bekerja, sehingga waktu kerja digunakan dengan baik dan hasil kerja mereka juga meningkat.

Lingkungan kerja mencakup faktor fisik dan nonfisik yang terkait erat dengan karyawan, sehingga tidak bisa dipisahkan dari upaya meningkatkan prestasi kerja mereka. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan membantu karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan nonfisik seperti sikap ramah antar karyawan, kesopanan dalam berbedaan pendapat, serta hal lainnya merupakan syarat penting untuk terus meningkatkan kualitas pemikiran karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung kinerja mereka secara berkelanjutan Farida & Hartono, (2016).

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Farida & Hartono, (2016) dalam bukunya, ada beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Pewarnaan adalah faktor lingkungan kerja yang terkait dengan pemilihan warna. Warna yang digunakan bisa mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan. Misalnya, warna yang dingin dan lembut cocok digunakan di ruang kerja untuk membuat suasana lebih nyaman.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana sehat dan menyenangkan. Hal ini bisa membuat karyawan lebih bersemangat dan meningkatkan kinerjanya.

c. Pencahayaan

Pencahayaan cukup penting terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian. Selain lampu listrik, masuknya sinar matahari juga bisa membantu.

d. Udara

Penukaran udara yang cukup dalam ruang kerja bisa membuat tubuh karyawan lebih segar dan mengurangi rasa lelah. Udara segar bisa dicapai melalui ventilasi, kipas angin, atau air conditioner (AC).

e. Musik

Musik yang menyenangkan bisa menciptakan suasana gembira, sehingga mengurangi rasa lelah saat bekerja.

f. Keamanan

Karyawan merasa aman jika merasa nyaman dan yakin akan keselamatan diri, harta benda, serta masa depan. Setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, mengajarkan penggunaannya, dan memastikan karyawan untuk menggunakannya.

g. Kebisingan

Kebisingan yang terlalu keras bisa mengganggu fokus dan kegiatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

h. Keramahan

Keramahan mencakup sikap positif, komunikasi yang terbuka, serta saling menghormati antar rekan kerja. Dengan lingkungan yang ramah, hubungan kerja menjadi lebih baik, sehingga meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja.

i. Saling Menghargai

Saling Menghormati ialah sikap saling menghormati dan memberikan apresiasi terhadap perbedaan pendapat, kontribusi, dan keberadaan setiap individu di tempat kerja. Hal ini mencakup penghargaan terhadap ide, keterampilan, dan keunikan masing-masing karyawan, serta pengakuan terhadap peran mereka dalam tim atau organisasi. Sikap saling menghargai menciptakan suasana kerja yang positif, yang mendukung kolaborasi, meningkatkan kepercayaan, dan mengurangi potensi konflik, sehingga produktivitas dan kesejahteraan pegawai dapat meningkat.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yaitu :

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi

akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

2. Kondisi kerja, kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.
3. Hubungan pegawai, hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut W Enny, (2019) faktor-faktor lingkungan kerja terdiri dari beberapa hal berikut:

a. Faktor personal atau individu

Faktor ini mencakup pengetahuan, kemampuan, keterampilan, rasa percaya diri, semangat kerja, serta tingkat komitmen yang dimiliki oleh setiap individu saat bekerja.

b. Faktor kepemimpinan

Faktor ini berkaitan dengan kemampuan atasan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, serta dukungan kepada pegawainya.

c. Faktor tim

Faktor ini mencakup dukungan dan semangat dari rekan sejawat dalam satu tim, kepercayaan antar anggota tim, kerja sama yang baik, serta hubungan yang erat antar anggota tim.

d. Faktor sistem

Faktor ini mencakup sistem kerja, fasilitas, infrastruktur, prosedur organisasi, serta budaya kerja yang diterapkan oleh perusahaan atau organisasi.

e. Faktor konstektual

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan dari lingkungan eksternal maupun internal yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan.

C. Hubungan antar variabel

1. Hubungan antar variabel *turnover intention* dengan lingkungan kerja

Turnover intention merefleksikan adanya niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu. Kondisi ini kerap digunakan sebagai indikator awal yang mengisyaratkan potensi

terjadinya pengunduran diri karyawan dari suatu organisasi. Walaupun niat tersebut belum tentu diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata, keberadaan turnover intention dapat menjadi sinyal kuat terhadap kemungkinan keluarnya karyawan dari perusahaan.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi aktivitas kerja serta kesejahteraan karyawan, baik dari sisi fisik, sosial, maupun psikologis. Aspek fisik meliputi ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja, seperti ruang kerja, peralatan, pencahayaan, ventilasi, suhu ruangan, kebersihan, dan tingkat keamanan. Aspek sosial berkaitan dengan kualitas hubungan antar karyawan, relasi antara atasan dan bawahan, serta budaya organisasi yang tercermin melalui pola komunikasi, kerja sama, dan nilai-nilai yang dianut. Sementara itu, aspek psikologis mencakup tingkat stres kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta rasa aman yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, penurunan motivasi kerja, hingga gangguan kesehatan fisik dan psikologis. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

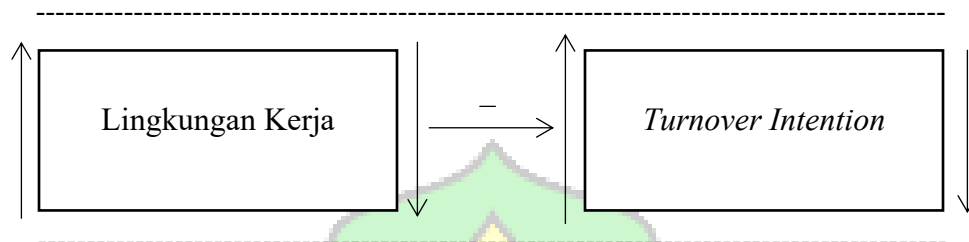
Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Puspitadewi, (2022) dengan judul "*Hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Turnover Intention*

pada Karyawan PT X” menemukan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja nonfisik dan turnover intention. Hasil analisis menggunakan korelasi Pearson Product Moment melalui perangkat lunak SPSS 25.0 for Windows menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja nonfisik yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover intention, sehingga karyawan cenderung memiliki fokus kerja dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Selanjutnya, penelitian Azhari & Kasmir (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan tingkat turnover intention pada karyawan PT Prima Hotel Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat menjadi strategi efektif dalam menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Temuan-temuan tersebut selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Mobley et al. (1978), yang menyatakan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja digunakan sebagai salah satu variabel yang diduga berperan dalam memengaruhi turnover intention. Berdasarkan kajian terhadap hasil penelitian terdahulu, dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan turnover intention, sehingga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh puskesmas alue bilie kabupaten nagan raya dalam upaya mempertahankan para tenaga kesehatannya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan hasil hipotesis maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara lingkungan kerja dan turnover intention pada tenaga kesehatan Puskesmas Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention*, sedangkan semakin rendah lingkungan kerja maka semakin tinggi kecenderungan tenaga kesehatan untuk memiliki *turnover intention*.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk mengkaji fenomena, unsur-unsur yang menyusunnya, serta hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif merupakan proses penyelidikan yang terstruktur terhadap fenomena tertentu melalui pengumpulan data yang bersifat terukur dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik, matematis, maupun komputasional. Secara umum, pendekatan ini memanfaatkan analisis statistik untuk mengolah data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian, dengan berlandaskan pada kerangka matematis serta teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.

Sugiyono (2020), menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian kuantitatif umumnya dilakukan secara acak, sementara pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah disusun sebelumnya. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2020), mendefinisikan variabel penelitian sebagai karakteristik, atribut, atau nilai yang melekat pada individu, objek, maupun kegiatan tertentu yang menunjukkan adanya variasi, kemudian ditentukan oleh peneliti untuk diamati, dianalisis, dan ditarik kesimpulan. Dalam suatu penelitian, variabel umumnya diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Sebaliknya, variabel terikat merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel bebas dan muncul sebagai akibat dari pengaruh tersebut.

Adapun variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini adalah seperti berikut:

1. Variabel bebas (X): Lingkungan Kerja
2. Variabel terikat (Y): *Turnover Intention*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Turnover Intention

Pengertian *turnover intention* merujuk pada niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja dalam waktu yang akan datang. *Turnover intention* tidak sama dengan *turnover* itu sendiri, yang hanya mengukur berapa banyak karyawan yang sudah benar-benar keluar dari perusahaan. *Turnover intention* lebih fokus pada aspek psikologis atau motivasi karyawan, yakni sejauh mana mereka berpikir atau berniat untuk berhenti dari pekerjaan mereka.

Mobley et al. (1978). Penilaian terhadap *turnover intention* ini sering dilakukan melalui survei atau wawancara, untuk mengidentifikasi kemungkinan tingginya risiko kehilangan karyawan sebelum keputusan itu benar-benar terjadi. Biasanya, *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan adanya masalah dalam organisasi, seperti ketidakpuasan karyawan terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan manajer, komitmen organisasi, atau kurangnya kesempatan pengembangan karier.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh kondisi yang berada di sekitar karyawan saat menjalankan aktivitas pekerjaannya dan berpengaruh terhadap suasana serta kenyamanan kerja. Lingkungan ini mencakup unsur fisik, seperti kelengkapan fasilitas, kebersihan, dan kondisi ruang kerja, serta unsur sosial yang meliputi hubungan antarpegawai, pola interaksi dengan atasan, dan budaya yang berkembang dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja juga berkaitan dengan aspek psikologis karyawan, seperti tingkat tekanan kerja, dukungan yang diperoleh, serta peluang untuk mengembangkan kemampuan diri. Damayanti, (2017) Lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan rasa tidak puas, stres kerja, dan mendorong meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan positif guna menunjang produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Farida & Hartono, (2016)

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan telah ditentukan oleh peneliti sebagai sasaran kajian untuk memperoleh kesimpulan. Sugiyono, (2020). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Alue Bilie, Kabupaten Nagan Raya. Adapun jumlah tenaga kesehatan yang menjadi bagian dari populasi penelitian ini adalah sebanyak 136 orang.

Tabel 3. 1

Jumlah Tenaga Kesehatan di Puskesmas Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya

No	Jabatan/Posisi Tenaga Kesehatan	Jumlah Tenaga Kesehatan
1	PNS	49
2	PPPK	5
3	Honerer	69
4	Kontrak	13
Total seluruh Tenaga Kesehatan		136

Data Jumlah seluruh Tenaga Kesehatan di Puskesmas Alue Bilie ini diperoleh peneliti melalui data jumlah absensi yang diberikan oleh TU Puskesmas alue bilie saat penelitian dilakukan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi penelitian. Sugiyono, (2020). Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan kelompok tertentu. Sampel penelitian ini

berjumlah 105 tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Alue Bilie, Kabupaten Nagan Raya. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *ISAAC* dan *Michael* di mana rumus ini berguna untuk menentukan jumlah sampel dengan toleransi *error* 1%, 5%, dan 10%. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan *sampling error* sebanyak 5%. sehingga jumlah sampel ditentukan dengan rumus berikut:

$$S = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P(1 - P)}{d^2(N - 1) + \chi^2 \cdot P(1 - P)}$$

Keterangan :

S = jumlah sampel

N = jumlah populasi

χ^2 (chi kuadrat) = nilai chi-square

P = proporsi populasi

d = tingkat kesalahan (error)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun dalam bentuk skala penelitian dengan menggunakan skala psikologi, yang terdiri atas skala Lingkungan Kerja dan skala Turnover Intention. Kedua skala tersebut digunakan untuk mengukur variabel penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *turnover intention* dan lingkungan kerja dengan uraian sebagai berikut :

a. Skala *Turnover intention*

Skala *turnover intention* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Mobley et al., 1978) yaitu (1) berfikir untuk mengundurkan diri, (2) berintensi mencari pekerjaan lain, (3) berintensi untuk keluar/mengundurkan diri.

Tabel 3. 2
Blue print Skala Turnover Intention

No	Aspek	Indikator	No Aitem		N	%
			F	UF		
1	Berfikir untuk mengundurkan diri	a. Ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil, mereka cenderung ingin meninggalkan organisasi	1,2,3	7,10	5	17%
2	Berintensi mencari pekerjaan lain	a. Ketidakmampuan organisasi memenuhi kebutuhan karyawan memicu karyawan mencari kerja ditempat lain	4,5	9,13,11	5	17%
		b. Ketidakmampuan perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan, dibandingkan kompetitor, mendorong mereka mencari pekerjaan lain	6	15	2	7%
3	Berintensi untuk keluar/diri	a. Tingginya keinginan karyawan	8,12,14	16,17,18,19	7	25%

	keluar dari organisasi					
b.	Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka	20,21, 22,23,	24,25 26,27	9	32%	
Total		13	14	28	100%	

b. Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Farida & Hartono, 2016) yaitu (1) Pewarnaan, (2) Kebersihan, (3) Pencahayaan, (4) Udara, (5) Musik, (6) Keamanan, (7) Kebisingan, (8) Keramahan, (9) Saling Menghargai.

Tabel 3. 3
Blue print Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Indikator	No Aitem		N	%
			F	UF		
1.	Pewarnaan	a. Warna ruang kerja dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan	1,2	23	3	10%
1.	Kebersihan	a. Lingkungan kerja yang bersih menciptakan suasana sehat, nyaman, dan meningkatkan kinerja karyawan.	3,4	26,12	4	13%
2.	Pencahayaan	a. Karyawan membutuhkan penerangan optimal, termasuk cahaya	5,25	13	3	10%

		alami dan listrik, terutama untuk pekerjaan yang menuntut ketelitian.				
3.	Udara	a. Sirkulasi udara yang baik, melalui ventilasi, kipas angin atau AC, menjaga kesegaran fisik karyawan dan mengurangi kelelahan, terutama di ruang kerja yang ramai.	6,7	15,14	4	13%
4.	Musik	a. Musik yang menyenangkan menciptakan suasana kerja nyaman dan gembira, serta mengurangi kelelahan.	8	27	2	6%
5.	Keamanan	a. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan.	9	16	2	6%
		b. Perusahaan wajib menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya, dan mengharuskan karyawan memakainya.	17	28	2	6%
6.	Kebisingan	a. Lingkungan kerja yang tenang membantu meningkatkan konsentrasi dan kinerja karyawan,	10	29	2	6%

			serta memberikan kepuasan.					
7.	Keramahan	a.	Perilaku positif seperti komunikasi terbuka dan saling menghormati antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.	18,19	24,11	4	13%	
8.	Saling Menghargai	a.	Saling menghormati adalah sikap menghargai perbedaan pendapat, kontribusi, dan keberadaan setiap individu di tempat kerja.	20	22	2	6%	
		b.	Sikap saling menghargai menciptakan suasana kerja yang positif antar karyawan.			21	1	3%
Total				15	14	29	100%	

Aspek dari variabel yang di ukur di uraikan menjadi indikator dan dari indikator tersebut maka diturunkan untuk membuat aitem *instrument* berupa pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan *unfavourable* merupakan pernyataan yang tidak mendukung atau memihak terhadap objek variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Adapun jenis skala yang digunakan ini adalah skala *Likert*, yaitu dengan empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favourable* dan *unfavourable*, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3. 4
Skor Aitem skala *Favourable* dan *Unfavourable*

Jawaban	No Aitem	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (content validity) dengan teknik Content Validity Ratio (CVR). Perhitungan CVR didasarkan pada penilaian sejumlah ahli atau Subject Matter Experts (SME) yang diminta menilai tingkat keesensialan setiap aitem dalam mengukur konstruk penelitian.

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian.

3. Uji Daya Beda Aitem

Menurut Azwar (2021), uji daya beda aitem digunakan untuk menilai kemampuan suatu aitem dalam membedakan individu yang memiliki atribut yang diukur dengan individu yang tidak memilikinya. Dalam penelitian ini, uji daya beda aitem dilakukan dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation*. Nilai yang dihasilkan berupa koefisien korelasi antara skor aitem dan skor total skala, di mana

semakin tinggi korelasi positif yang diperoleh, semakin baik daya beda aitem tersebut.

Aitem-aitem yang mencapai koefisien korelasi di atas 0,25 berarti mempunyai hasil yang memuaskan, sedangkan aitem yang mencapai koefisien korelasi di bawah 0,25 berarti tidak memuaskan dan dapat dipertimbangkan. Hal ini dikarenakan aitem yang berkorelasi secara positif dan signifikan merupakan *aitem* dengan daya beda yang baik (Azwar, 2021) Adapun, formula komputasi koefisien korelasi *aitem* total yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n] [\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan :

I = Skor Aitem

x = Skor Skala

n = Banyaknya Responden

4. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan keandalan alat ukur dalam menghasilkan data yang tepat. Alat ukur dinyatakan tidak reliabel apabila kesalahan pengukuran bersifat acak, sehingga skor yang dihasilkan menjadi tidak konsisten dan perbedaan skor lebih disebabkan oleh kesalahan pengukuran daripada perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2021). Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha dan pengolahan data dibantu oleh program SPSS versi 23.0 for Windows.

$$\rho = 1 - (6 \times \sum d^2) / (n(n^2 - 1))$$

Keterangan:

ρ = koefisien korelasi Spearman

d = selisih antara peringkat X dan Y ($d = R_1 - R_2$)

d^2 = kuadrat dari selisih peringkat

n = jumlah pasangan data

Pengujian nilai reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan dibantu oleh program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23.0 for windows*. Salah satu formula konsistensi internal yang populer adalah koefisien *Alpha Cronbach* yang dikategorikan seperti pada tabel di bawah ini (Azwar, 2019).

Tabel 3. 5
Klarifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0,900 (Sangat Tinggi) Reliabel
Reliabel	0,700 – 0,900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400 (Rendah)
Tidak Reliabel	<0,200 (Sangat Rendah)

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Proses pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap awal dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel untuk melakukan penskoran hasil pengisian kuesioner serta menyusun tabulasi data penelitian. Selanjutnya, data yang telah ditabulasi dianalisis lebih lanjut dengan

melakukan uji daya beda aitem, uji prasyarat, dan uji hipotesis menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 23.0 for Windows.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti distribusi normal sebagai syarat analisis statistik parametrik Purnomo (2016). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov–Smirnov menggunakan SPSS versi 23.0 for Windows. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$, sedangkan nilai $p < 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear. Pada penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan *test for linearity* dengan bantuan SPSS versi 23.0 for Windows pada taraf signifikansi 0,05. Hubungan antarvariabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada *linearity* $< 0,05$ (Purnomo, 2016).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji keberadaan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti. Hipotesis penelitian ini menyatakan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan turnover

intention pada tenaga kesehatan di Puskesmas Alue Bilie, Kabupaten Nagan Raya.

Metode analisis data yang digunakan adalah *Spearman's Rank Correlation Coefficient* ρ dikarenakan data dalam penelitian ini data berdistribusi tidak normal, dengan angka signifikan $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui bantuan komputer dengan menggunakan *program SPSS Version 23.0 for windows*.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan dengan menyusun skala penelitian. Skala *Turnover Intention* disusun berdasarkan teori dan aspek-aspek dari Mobley et al., (1978), yang kemudian diturunkan menjadi indikator lalu peneliti membuat *aitem-aitem* pernyataan dari indikator tersebut. Sedangkan skala Lingkungan Kerja disusun berdasarkan teori dan aspek-aspek dari Farida & Hartono, (2016).

Skala penelitian yang akan disebar terlebih dahulu harus melewati uji validitas skala oleh *expert judgment* yaitu 3 orang ahli yang memiliki kompetensi dibidang psikologi untuk melihat apakah *aitem-aitem* yang dibuat sudah sesuai atau tidak. Setelah uji validitas selesai, peneliti menyiapkan kuesioner penelitian untuk dibagikan secara *online* melalui *WhatsApp* kepada tenaga kesehatan di puskesmas alue bilie kabupaten nagan raya. Kemudian ada beberapa hal yang harus dipersiapkan sebelum pengambilan data penelitian diantaranya yaitu menyiapkan surat administrasi, seperti surat pengantar izin penelitian.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengajukan surat izin penelitian ke bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-raniry pada tanggal 06 Oktober 2025. Kemudian tanggal 10 Oktober 2025 surat izin penelitian diserahkan ke peneliti. Selanjutnya pada tanggal 17 Oktober 2025 peneliti mengantarkan surat izin penelitian ke kantor tata usaha

puskesmas alue bilie kabupaten nagan raya untuk meminta izin penelitian di puskesmas tersebut.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai dari tanggal 19-28 Oktober 2025 dengan menyebarkan skala secara langsung untuk diisi melalui *google form* oleh Tenaga Kesehatan yang bekerja di Puskesmas Alue Bilie. Skala penelitian yang disebarkan terdiri dari 28 *aitem* skala *turnover intention* akademik dan 29 *aitem* skala lingkungan kerja sehingga seluruh skala penelitian berjumlah 57 *aitem*. Kemudian, setelah data terkumpul peneliti melakukan proses pengolahan data dengan bantuan program *SPSS Version 23.0 for windows*.

a. Hasil uji validitas *aitem*

Hasil yang di dapat dari *contet validity ratio* skala *turnover intention* dan lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian berdasarkan *subject matter expert* sebanyak tiga orang ahli untuk memeriksa apakah masing-masing *aitem* mencerminkan ciri perilaku yang di ukur. Hasil komputasi CVR dari masing-masing skala dapat dilihat pada tabel 4.1 dan 4.2.

Tabel 4. 1
Koefesien CVR Skala Turnover Intention

No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR
1	1	11	1	21	1
2	1	12	1	22	1
3	1	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	0,3	25	1
6	0,3	16	1	26	1

7	1	17	1	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1		
10	1	20	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada tabel *koefisien CVR* skala *turnover intention* diatas, memperlihatkan bahwa semua nilai *koefisien CVR* diatas nol (0), sehingga semua *aitem* dinyatakan valid.

Tabel 4. 2
Koefisien CVR Skala Lingkungan Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1
2	1	12	1	22	1
3	1	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	1	25	1
6	1	16	1	26	1
7	1	17	1	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1	29	1
10	1	20	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada tabel *koefisien CVR* skala lingkungan Kerja diatas, memperlihatkan bahwa semua nilai *koefisien CVR* diatas nol (0), sehingga semua *aitem* dinyatakan valid.

b. Hasil uji daya beda *aitem*

Hasil analisis uji daya beda *aitem* skala *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4. 3
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Turnover Intention

No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	-.117	11	.331	21	.506
2	.105	12	.259	22	.254
3	-.112	13	.531	23	.192
4	-.318	14	.086	24	.561
5	.000	15	.613	25	.524
6	.311	16	.635	26	.559
7	.574	17	.546	27	.676
8	-.128	18	.549	28	.395
9	.435	19	.648		
10	.430	20	.617		

Berdasarkan koefisien uji daya beda *aitem* skala *turnover intention* di atas memperlihatkan tidak semua *aitem* mencapai koefisien korelasi atau daya beda *aitem* ≤ 0.25 hal tersebut dikarenakan terdapat 8 *aitem* yang dinyatakan gugur (1,2,3,4,5,8,14,23) maka hanya 20 *aitem* yang dinyatakan valid yang dapat digunakan dalam analisis data penelitian.

Tabel 4. 4
Blue Print Akhir Skala Turnover Intention

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		Favourable	Unfavourable		
1.	Berfikir untuk mengundurkan diri		7,10	2	16%
2.	Berintensi mencari pekerjaan lain	6	9,13,11,15	5	28%
3.	Beritensi untuk keluar/diri	12,20, 21,22	16,17,18,19,24, 25,26,27,28	13	56%
Total		5	15	20	100%

Hasil analisis uji daya beda *aitem* skala Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4. 5
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Lingkungan Kerja

No	Rix	No	Rix	No	Rix
1	-.228	11	.024	21	.632
2	-.209	12	.431	22	.579
3	.010	13	.404	23	.338
4	-.362	14	-.014	24	.583
5	.027	15	-.191	25	.419
6	.387	16	.337	26	.137
7	.172	17	.098	27	.356
8	-.141	18	.215	28	.607
9	.477	19	.668	29	.229
10	.116	20	.291		

Berdasarkan koefisien uji daya beda *aitem* skala lingkungan kerja di atas memperlihatkan tidak semua *aitem* mencapai koefisien korelasi atau daya beda *aitem* ≤ 0.25 hal tersebut dikarenakan terdapat 14 *aitem* yang dinyatakan gugur (1,2,3,4,5,7,8,10,11,14,15,17,18,26) 15 *aitem* yang dinyatakan valid yang dapat digunakan dalam analisis data penelitian.

Tabel 4. 6
Blue Print Akhir Skala Lingkungan Kerja

No	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		Favourable	Unfavourable		
1.	Pewarnaan		23	1	12%
2.	Kebersihan		12	1	15%
3.	Pencahayaayan	25	13	2	12%
4.	Udara	6		1	12%
5.	Musik		27	1	4%
6.	Keamanan	9	16,28	3	15%
7.	Kebisingan		29	1	8%
8.	Keramahan	19	24	2	11%
9.	Saling Menghargai	20	21,22	3	11%
Total		5	10	15	100%

B. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kesehatan puskesmas alue bilie dengan jumlah populasi sebanyak 136 tenaga kesehatan berdasarkan data yang diperoleh dari

pihak TU puskesmas. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 105 orang tenaga kesehatan. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 19 oktober 2025 sampai 28 oktober 2025. Data demografi yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan sampel laki-laki berjumlah 21 tenaga kesehatan (20%) dan sampel perempuan berjumlah 84 tenaga kesehatan (80%). Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan. Data demografi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4. 7
Data Demografi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	20%
Perempuan	84	80%
Total	105	100%

2. Sampel Berdasarkan Usia

Tabel 4. 8
Data Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
22-31 Tahun	92	87,6%
32-41 Tahun	11	10,5%
42-54 Tahun	2	1,9%
Total	105	100%

3. Sampel Berdasarkan Bagian Tenaga Kesehatan

Tabel 4. 9

Data Demografi Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah Sampel	Persentase
1	PNS	27	25,7%
2	PPPK	5	4,8%
3	Honerer	61	58,1%
4	Kontrak	12	11,4%
Total Jumlah Sampel		105	100%

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pada penelitian ini kategorisasi sampel yang digunakan peneliti yakni kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2021) kategorisasi ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Karena pengkategorian yang bersifat relatif, sehingga membuat luas interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala *Turnover Intention*

Analisis data deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi data hipotetik (data yang mungkin terjadi) dan data empirik (data berdasarkan kenyataan di

lapangan) dari variabel *Turnover Intention*. Deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4. 10
Deskripsi Data Penelitian Skala Turnover Intention

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Turnover Intention	100	20	60	13,3	86	51	70.06	8.627

Keterangan rumus skor hipotetik :

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$

SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 16, maksimal 96, mean 56 dan standar deviasi 13,3 . Analisis deskriptif secara empirik menunjukkan jawaban minimal 51, maksimal 86, mean 70,06 dan standar deviasi 8,627. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorisasian skala *turnover intention* :

Rendah : $X < (M - 1SD)$

Sedang : $(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$

Tinggi : $(M + 1SD) < X$

Keterangan:

- M : Mean empirik pada skala
 SD : Standar deviasi
 X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *turnover intention* yaitu sebagaimana yang diuraikan pada tabel 4.11

Tabel 4. 11
 Data Kategorisasi Skala Turnover Intention

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 61.433$	24	22,9%
Sedang	$61.433 \leq X < 78.687$	68	64,7%
Tinggi	$78.687 \leq X$	13	12,4%
Total		105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, diketahui bahwa dari total 105 responden, sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 68 responden (64,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti secara umum berada pada tingkat menengah dan belum menunjukkan kecenderungan yang ekstrem.

b. Skala Lingkungan Kerja

Analisis data deskriptif dilakukan untuk mendapatkan deskripsi data hipotetik (data yang mungkin terjadi) dan data empirik (data berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel lingkungan Kerja. Deskripsi data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4. 12
Deskripsi Data Penelitian Skala Lingkungan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	M	SD	Xmax	Xmin	M	SD
Lingkungan Kerja	75	15	45	10	61,0	34,0	52,019	5,7995

Keterangan rumus skor hipotetik :

Xmin (skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$

SD (standar deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 11, maksimal 66, mean 38,5 dan standar deviasi 9,16. Analisis deskriptif secara empirik menunjukkan jawaban minimal 34,0, maksimal 61,0, mean 52,019 dan standar deviasi 5,7995. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorisasian skala lingkungan kerja :

Rendah : $X < (M - 1SD)$

Sedang : $(M - 1SD) < X < (M + 1SD)$

Tinggi : $(M + 1SD) < X$

Keterangan:

M : Mean empirik pada skala

SD : Standar deviasi

X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala lingkungan kerja yaitu sebagaimana yang diuraikan pada tabel 4.13

Tabel 4. 13
Data Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 46.21$	18	17,1%
Sedang	$46.21 \leq X < 57.81$	67	63,9%
Tinggi	$57.81 \leq X$	20	19,0%
Total		105	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, dari total 105 responden sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 67 responden (63,9%), yang menunjukkan bahwa variabel yang diteliti umumnya berada pada tingkat menengah.

2. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi terdiri dari beberapa prasyarat.

a. Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS 23.0 for windows*. Hasil uji normalitas skala *turnover intention* dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel penelitian	Koefisien K-S	<i>p</i>
1	<i>Turnover Intention</i>	0.157	0.000
2	Lingkungan Kerja	0.125	0.000

Berdasarkan data tabel pada diatas, menunjukkan bahwa pada variabel *turnover intention* data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,157 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sedangkan pada variabel lingkungan kerja data koefisien Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar 0,125 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dikarenakan kedua nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dinyatakan tidak berdistribusi normal, dan analisis data sebaiknya menggunakan uji non-parametrik serta hasilnya hanya dapat digeneralisasikan pada sampel penelitian ini.

b. Uji linearitas hubungan

Hasil uji linieritas hubungan kedua variabel penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 4.15

Tabel 4. 15
Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>F</i> Linearity	<i>p</i>
<i>Turnover Intention</i>	172.039	0.000
Lingkungan Kerja		

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji linieritas memperoleh F linierity kedua variabel yaitu $F = 172.039$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Alue Bilie Kabupaten Nagan Raya.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat dilakukan, selanjutnya dilakukan uji hipotesis secara non parametrik karena uji normalitas tidak memenuhi ketentuan, yaitu data berdistribusi tidak normal sehingga uji hipotesis menggunakan analisis korelasi ρ dari *Spearman*. Metode ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara kedua variabel sebagaimana tertera dalam tabel berikut :

Tabel 4. 16
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	<i>r</i>	<i>p</i>
Lingkungan Kerja <i>Turnover Intention</i>	0,756	0,000

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman pada tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,756 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan. Artinya, lingkungan kerja yang semakin baik cenderung diikuti oleh meningkatnya *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis penelitian menyatakan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di puskesmas alue bilie kabupaten nagan raya.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan. Berdasarkan hasil analisis korelasi *Spearman rho* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,756 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*, dan sebaliknya, semakin rendah kondisi lingkungan kerja maka semakin rendah pula kecenderungan tenaga kesehatan untuk memiliki niat meninggalkan tempat kerjanya.

Temuan ini sejalan dengan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, di mana tenaga kesehatan masih menghadapi berbagai kendala dalam lingkungan kerjanya, seperti hubungan kerja yang kurang harmonis antar rekan kerja maupun dengan atasan, keterbatasan fasilitas pendukung pelayanan, serta minimnya kesempatan untuk pengembangan diri dan peningkatan kompetensi. Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan, kejenuhan, dan stres kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi *turnover intention* pada tenaga kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna menciptakan suasana kerja

yang lebih nyaman, mendukung, dan kondusif sehingga dapat menekan kecenderungan tenaga kesehatan untuk meninggalkan tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guridno & Farid Wajdi, (2024) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta)” Analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nursalimah & Oktafien, (2023) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. Hal ini selaras dengan penelitian Ekawati (2022), lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar pekerja saat mereka melaksanakan tugasnya, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi cara pekerja menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung operasional perusahaan karena kondisi yang nyaman dan mendukung akan membantu pekerja menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan kerja dapat tercapai dengan optimal.

Selain itu, menurut Latif et al. (2022), lingkungan kerja merupakan kondisi tempat karyawan melaksanakan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menumbuhkan rasa aman serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap aspek emosional

karyawan, di mana lingkungan kerja yang disenangi akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah di tempat kerja, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif dan pencapaian kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu data yang diperoleh tidak berdistribusi normal, sehingga hasil penelitian yang dihasilkan belum dapat digeneralisasikan secara luas dan hanya berlaku pada sampel yang digunakan dalam penelitian ini.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi spearman rho (ρ) sebesar 0,756 dengan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin menurun pula tingkat *turnover intention*, sebaliknya semakin buruk kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Alue Bilie.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis, yaitu:

1. Bagi Tenaga Kesehatan Puskesmas Alue Bilie

Peneliti menyarankan agar pihak Puskesmas Alue Bilie lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang baik meliputi hubungan rekan kerja yang harmonis, dukungan atasan, fasilitas kerja yang memadai, serta beban kerja yang sesuai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, diharapkan tenaga kesehatan akan merasa lebih nyaman,

termotivasi, dan loyal terhadap institusi, sehingga dapat menurunkan niat untuk resign atau pindah tempat kerja.

2. Bagi Puskesmas Alue Bilie

Peneliti mengharapkan pihak Puskesmas Alue Bilie berkomitmen penuh dalam menciptakan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif bagi tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).

Pihak puskesmas dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi kerja, memperhatikan beban kerja, memberikan dukungan psikologis, serta membangun komunikasi yang sehat antara atasan dan rekan kerja. Selain itu, pelatihan atau kegiatan peningkatan *soft skills* dan kesejahteraan mental juga dapat menjadi langkah preventif untuk mempertahankan tenaga kesehatan yang berkualitas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya mengkaji faktor lain yang memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi, dan dukungan organisasi, serta aspek individu, keluarga, dan lingkungan kerja, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 53–56. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Arianto, A., & . S. (2018). The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory). *KnE Social Sciences*, 3(3), 308. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1891>
- Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., & Hasibuan, D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 323–339. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.23>
- Azhari, V., & Kasmir. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention di PT. Prima Hotel Indonesia. *Jurnal SWOT*, 8(2), 362–370. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/>
- Cahyani, A. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Intensi Turnover The Relationship Between Non-Physical Work Environment and Turnover Intentions In Employees Of PT. X. *Jurnal Penelitian Psikolog*, 10(01), 803–815.
- Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Eka Alvita Kondoy, Johnny Hanny Posumah, & Very Yohanis Londa. (2017). Peran Tenaga Medis Dalam Pelaksanaan Program Universal Coverage Di Puskesmas Bahu Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–7.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 26.
- Gede, I. D., Putra, D., & Utama, I. W. M. (2017). 31993-85-65714-1-10-20170830. 6(9), 5116–5143.
- Guridno, N., & Farid Wajdi, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kanwil DJP Jawa Tengah II (Surakarta). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 9229–9240. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Hariani, M., & Issalillah, F. (2022). Intensi Turnover Yang Dipengaruhi Stres Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 89–96. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.62>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Jacobs, C., & Roodt, G. (2011). A human capital predictive model for agent performance in contact centres. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–19. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.940>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Joshi, D., & Joshi, M. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 394–407. lilik.18082@mhs.unesa.ac.id

- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>
- Risaldy, A., & Ananda, D. (2022). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan PT. ABC. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 201–208. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1801>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Trixie, I., Alvaro, M., Matthew, C., McLaren, H., & Putri, D. A. (2023). Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis Kasus PT Livatech Elektronik Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 7(2), 2000–2008. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/5578/3278>
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan dan Aplikasi. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN

Saya dengan identitas di bawah ini dengan sukarela setuju untuk menjadi subjek dalam penelitian yang dilakukan oleh Desfriani Nur Rahmi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Nama/Inisial :

Usia :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan tersebut dengan seksama dan pilihlah salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda kemudian silahkan beri tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan. Alternatif pilihan jawaban terdiri dari 5 pilihan, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Tidak ada jawaban yang benar atau salah, berikan tanggapan yang paling sesuai dengan anda. Semua data yang diberikan akan di jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini.

Kuesioner I (*Turnover Intention*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya ingin terus bekerja di puskesmas ini karena merasa diperlakukan dengan adil					
2.	Saya tidak pernah berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena upah yang saya terima sudah sesuai					
3.	Merasa pembagian <i>shift</i> atau jadwal kerja malam dibagi dengan adil					
4.	Saya dapat meningkatkan kemampuan diri saya berkat pelatihan/seminar yang disediakan oleh puskesmas					
5.	Saya tidak berpikir untuk mencari kerja di tempat lain karena sarana, fasilitas, dan alat medis dipuskesmas sudah memadai					
6.	Saya merasa lingkungan kerja dipuskesmas ini memberikan dampak positif					

7.	Perasaan diperlakukan tidak adil membuat saya terkadang berpikir untuk <i>resign</i>					
8.	Saya merasa puas bekerja dipuskesmas ini sehingga tidak berniat untuk mencari pekerjaan lain					
9.	Saya merasa beban kerja di puskesmas ini terlalu berat sehingga muncul motivasi untuk pindah ke tempat lain					
10.	Saya merasa upah yang diberikan tidak mencukupi sehingga berniat untuk mencari pekerjaan lain					
11.	Menurut saya sarana, fasilitas, dan alat medis dipuskesmas ini masih kurang mendukung					
12.	Selama bekerja dipuskesmas ini saya tidak pernah berniat mengajukan surat lamaran ditempat lain					
13.	Saya merasa kebutuhan finansial yang diperoleh tidak mencukupi sehingga berpikir untuk mencari pekerjaan lain					
14.	Kepala puskesmas cepat tanggap terhadap permasalahan sehingga saya tidak memiliki keinginan untuk keluar					
15.	Saya merasa lingkungan kerja dipuskesmas ini memberikan dampak negatif untuk saya					
16.	Saya merasa tidak puas bekerja dipuskesmas ini sehingga berniat untuk keluar					
17.	Saya beberapa kali mencoba mencari pekerjaan lain meski masih bekerja di puskesmas ini					
18.	Kurangnya ketanggapan kepala puskesmas terhadap permasalahan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan instansi					
19.	Saya tidak memiliki komitmen untuk bekerja dipuskesmas ini dalam jangka panjang					
20.	Saya merasa termotivasi untuk terus bekerja di puskesmas ini					
21.	Hubungan harmonis di tempat kerja meningkatkan motivasi saya untuk tetap bekerja di puskesmas ini					

22.	Saya merasakan apresiasi atas kerja keras saya sehingga motivasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain berkurang					
23.	Puskesmas memberikan ruang bagi saya untuk berkembang sehingga saya tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan lain					
24.	Saya merasa tidak dihargai atas kerja keras saya di puskesmas ini sehingga muncul motivasi untuk mencari pekerjaan ditempat lain					
25.	Kurangnya pemenuhan kebutuhan terkait keamanan kerja menumbuhkan motivasi saya untuk pindah ke puskesmas lain					
26.	Saya merasakan hubungan kerja yang tidak mendukung membuat saya termotivasi mencari pekerjaan lain					
27.	Saya tidak memiliki motivasi untuk bekerja dipuskesmas ini dalam jangka panjang					
28.	Saya merasa puskesmas ini kurang memperhatikan kesejahteraan saya, sehingga muncul motivasi untuk mencari pekerjaan lain					

Kuesioner II (*Lingkungan Kerja*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa warna ruang kerja yang lembut membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman					
2.	Saya merasa warna ruangan sangat penting karena dapat memengaruhi mood saat bekerja					
3.	Saya merasa ruang kerja yang bersih lebih nyaman untuk bekerja					
4.	Lingkungan kerja yang bersih penting karena selain lebih sehat, suasana juga menjadi lebih positif					
5.	Saya lebih suka cahaya alami dari jendela karena mengurangi kelelahan mata					
6.	Udara yang segar di ruang kerja dapat mempengaruhi kinerja saya					
7.	Ruang kerja dilengkapi AC yang menambah kenyamanan saat bekerja					

8.	Saya merasa bersemangat ketika musik diputar saat bekerja					
9.	Saya merasa tenang karena puskesmas menyediakan jaminan kebebasan dari ancaman kekerasan dan kecelakaan kerja					
10.	Suasana ruang kerja saya tidak bising membuat saya lebih fokus saat bekerja					
11.	Rekan kerja yang tidak ramah membuat saya sering kali merasa tidak nyaman					
12.	Saya rasa ruang kerja yang bersih tidaklah penting					
13.	Saya merasa terganggu dengan cahaya matahari dari pantulan jendela saat bekerja					
14.	Saya sering merasa gerah saat bekerja karena AC diruangan sudah tidak berfungsi dengan baik					
15.	AC yang sejuk di ruang kerja sering membuat saya cepat mengantuk					
16.	Saya tidak keberatan pihak puskesmas tidak menyediakan keamanan yang baik untuk kami					
17.	Saya melihat alat keselamatan kerja sudah disediakan dipuskesmas					
18.	Saya merasa komunikasi terbuka dan saling menghormati menciptakan suasana kerja yang menyenangkan					
19.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena semua rekan tenaga kesehatan sangat ramah kepada saya					
20.	Menurut saya dengan adanya sikap saling menghargai membuat kita merasa nyaman bekerja ditempat tersebut					
21.	Selama bekerja dipuskesmas ini saya merasa kerja keras yang saya lakukan jarang dihargai					
22.	Masih banyak rekan kerja saya yang kurang memiliki sikap saling menghargai					
23.	Warna ruang kerja tidaklah penting menurut saya karena tidak memengaruhi mood saya saat bekerja					
24.	Bagi saya komunikasi terbuka bukanlah hal utama dalam dunia kerja					
25.	Penerangan yang cukup sangatlah penting terlebih untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian					
26.	Saya tetap dapat melakukan pekerjaan saya meski ruang kerja dalam keadaan kotor					
27.	Saya merasa terganggu ketika ada yang memutar musik saat bekerja					

28.	Puskesmas belum menyediakan alat keselamatan kerja					
29.	Suara kebisingan di tempat kerja merusak konsentrasi dan menurunkan kinerja saya					



TABULASI DATA TRY OUT

Variabel *turn- over intention*

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	93
3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	100
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	108
5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	98
6	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	86
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
8	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	107
9	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	100
10	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	87
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	116
12	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	98
13	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	83
14	4	4	5	3	4	5	3	5	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	90
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	106
16	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	5	2	1	1	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	84
17	5	3	5	5	5	5	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	92
18	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
19	5	4	4	5	5	4	2	5	2	2	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	4	91
20	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	107
21	5	5	5	5	4	4	2	4	2	4	4	3	1	5	1	4	1	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	2	88
22	5	4	3	3	4	2	2	5	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	4	2	5	4	2	3	3	2	3	87
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
24	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	100
25	4	5	5	5	4	4	1	5	1	1	4	5	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	5	1	4	3	95	
26	3	3	3	5	4	4	5	4	1	1	1	4	3	4	2	2	1	1	1	4	4	4	4	2	3	4	4	85	
27	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	102
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	104
29	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	103
30	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	94

31	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	103
32	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	114
33	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	103
34	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	108
35	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
36	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	101
37	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	103
38	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	97
39	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	95
40	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	107	
41	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	106
42	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	104
43	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	105
44	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	106
45	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	103
46	3	4	2	2	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	113
47	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	93
48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	115
49	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	105
50	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	103
51	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	98
52	4	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	105
53	4	4	4	3	4	5	5	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	112
54	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	104
55	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	112
56	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	109
57	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	101
58	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104
59	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	107
60	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	94

Variabel lingkungan kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total
1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	105
2	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	2	99
3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	101
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	104
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	109
6	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	97
7	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	104
8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	1	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	2	4	4	4	105
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	104
10	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
11	4	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	112
12	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	2	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	100
13	3	4	5	5	2	3	5	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	101
14	5	5	5	5	1	2	5	3	3	3	5	5	1	2	3	4	2	5	3	4	2	1	1	2	3	3	3	3	3	92
15	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	105
16	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	90
17	5	5	5	5	3	3	2	2	1	4	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	83
18	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	109
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	4	2	93
20	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	107
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	4	101
22	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	2	1	2	4	2	5	5	3	4	1	2	3	4	4	3	1	1	1	92
23	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	107
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	104
25	5	5	2	5	4	1	3	2	2	4	2	2	3	1	4	3	5	4	2	4	1	2	2	2	4	1	1	2	3	81
26	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	2	2	2	89
27	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	106
28	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	104
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	112
30	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	1	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	98
31	4	3	5	4	3	3	5	3	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	100

32	4	4	4	4	2	3	5	2	4	5	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	5	105	
33	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	102	
34	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	106	
35	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	106	
36	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	105	
37	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	104	
38	4	3	4	4	3	3	4	2	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	103	
39	4	3	4	4	4	3	4	2	5	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	105	
40	5	4	5	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	111	
41	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	3	2	3	4	2	4	4	2	103	
42	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	107	
43	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	2	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	108	
44	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	106	
45	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	2	5	3	1	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	104	
46	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	1	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	110	
47	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	103	
48	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2	105
49	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	4	4	96	
50	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3	1	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	4	2	102	
51	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	5	106	
52	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	104	
53	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	105	
54	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	1	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	93	
55	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	106	
56	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	2	4	4	4	102	
57	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	5	4	2	4	4	4	5	4	5	3	3	2	4	4	3	4	4	4	106	
58	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4	4	3	106	
59	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	106	
60	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	97	

TABULASI DATA SETELAH PENELITIAN (SETELAH AITEM GUGUR)

Variabel *turnover-intention*

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	68
3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	72
4	5	5	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
5	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	68
6	3	2	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	61
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
8	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	77
9	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	73
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	59
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	84
12	3	3	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	68
13	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	55
14	5	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	59
15	4	4	4	3	2	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	76
16	4	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	52
17	5	2	3	3	2	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	59
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
19	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	56
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	78
21	4	2	2	4	4	3	1	1	4	1	2	2	4	3	3	4	2	2	2	2	52
22	2	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	5	2	3	3	2	3	55
23	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
24	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	72
25	4	1	1	1	4	5	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5	1	4	3	3	59
26	4	5	1	1	1	4	3	2	2	1	1	1	4	4	4	2	3	4	4	4	55

27	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
28	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
29	5	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75
30	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	67
31	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	73
32	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	83
33	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	75
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	78
35	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
36	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	74
37	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	75
38	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	70
39	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	69
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	80
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77
42	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	76
43	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	78
45	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	74
46	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	86
47	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	67
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	83
49	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	76
50	4	4	4	2	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	73
51	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74
52	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	76
53	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	83
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	79
55	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	82
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	78
57	4	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73

58	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	74
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	77
60	4	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	68
61	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	77
62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	81
63	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75
64	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	71
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	78
66	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	76
67	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	71
68	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	75
69	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	3	60
70	3	4	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	5	2	4	2	2	4	65
71	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	83
72	4	4	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	65
73	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	77
74	4	5	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	61
75	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	2	4	60
76	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	53
77	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	64
78	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	64
79	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	63
80	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	78
81	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	3	2	61
82	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	63
83	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	5	4	3	2	3	4	61
84	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	2	2	59
85	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	62
86	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	74
87	4	4	4	2	3	2	2	5	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	69
88	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	75

89	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	2	3	4	4	2	2	4	3	4	2	60
90	3	4	1	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	59
91	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	64
92	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	56
93	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
94	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	75
95	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	67
96	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	78
97	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	69
98	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	61
99	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	74
100	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	73
101	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	66
102	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	68
103	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	54
104	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	51
105	4	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	63



Variabel skala lingkungan kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	56
2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	51
3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	50
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
6	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	50
7	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	55
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	58
9	4	4	5	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	55
10	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	3	4	4	59
12	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	52
13	3	3	5	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	50
14	2	3	5	1	4	3	4	2	1	1	2	3	3	3	3	40
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	56
16	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	42
17	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	3	3	2	4	4	1	2	3	3	3	3	4	2	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	56
21	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	4	50
22	3	3	2	1	2	3	4	1	2	3	4	4	1	1	1	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	57
24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	54
25	1	2	2	3	3	2	4	1	2	2	2	4	1	2	3	34
26	4	5	3	2	2	4	3	1	2	2	2	4	2	2	3	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
28	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	56
29	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	59

30	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	53
31	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	52
32	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	57
33	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	55
34	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	58
35	3	4	4	4	2	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	56
36	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	53
37	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	60
38	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	55
39	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	57
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
41	3	4	4	4	3	5	5	4	3	2	3	4	4	4	2	54
42	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	57
43	3	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	58
44	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
45	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	56
46	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	56
47	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	55
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	3	58
49	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	49
50	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	54
51	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	59
52	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	57
53	5	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	52
54	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	48
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	58
56	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	55
57	3	4	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	57
58	5	3	4	4	3	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	56
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
60	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	3	51
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	57

62	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	5	58
63	4	4	4	4	4	3	5	3	2	2	4	4	3	4	2	52
64	4	4	3	4	5	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	56
65	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	52
66	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	52
67	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	52
68	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	55
69	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	49
70	3	3	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	55
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
72	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	51
73	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	60
74	2	2	4	3	4	2	4	3	1	2	3	4	4	3	2	43
75	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	46
76	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	5	4	3	2	46
77	4	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	45
78	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	45
79	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	49
80	4	4	5	4	4	4	5	4	3	1	4	4	2	4	3	55
81	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	45
82	3	4	2	3	3	4	2	2	3	1	3	4	3	3	3	43
83	4	3	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	48
84	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	50
85	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	51
86	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	44
87	3	3	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	3	4	2	49
88	4	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	5	3	3	4	43
89	3	3	3	2	3	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	47
90	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	47
91	3	5	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	47
92	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	4	1	42
93	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	4	3	58

94	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	52
95	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	52
96	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	1	54
97	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	2	51
98	4	3	3	4	3	4	5	2	3	2	5	4	2	3	4	51
99	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	54
100	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	52
101	3	3	5	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	3	2	48
102	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	4	51
103	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	42
104	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	49
105	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	49



KUESIONER PENELITIAN

Saya dengan identitas di bawah ini dengan suka rela setuju untuk menjadi subjek dalam penelitian yang dilakukan oleh Desfriani Nur Rahmi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Nama/Inisial :

Usia :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan tersebut dengan seksama dan pilihlah salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda kemudian silahkan beri tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan. Alternatif pilihan jawaban terdiri dari 5 pilihan, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Tidak ada jawaban yang benar atau salah, berikan tanggapan yang paling sesuai dengan anda. Semua data yang diberikan akan di jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini.

Kuesioner I (*Turnover intention*) setelah gugur

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa lingkungan kerja dipuskesmas ini memberikan dampak positif					
2.	Perasaan diperlakukan tidak adil membuat saya terkadang berpikir untuk <i>resign</i>					
3.	Saya merasa beban kerja di puskesmas ini terlalu berat sehingga muncul motivasi untuk pindah ke tempat lain					
4.	Saya merasa upah yang diberikan tidak mencukupi sehingga berniat untuk mencari pekerjaan lain					
5.	Menurut saya sarana, fasilitas, dan alat medis dipuskesmas ini masih kurang mendukung					
6.	Selama bekerja dipuskesmas ini saya tidak pernah berniat mengajukan surat lamaran ditempat lain					

7.	Saya merasa kebutuhan finansial yang diperoleh tidak mencukupi sehingga berpikir untuk mencari pekerjaan lain					
8.	Saya merasa lingkungan kerja dipuskesmas ini memberikan dampak negatif untuk saya					
9.	Saya merasa tidak puas bekerja dipuskesmas ini sehingga berniat untuk keluar					
10.	Saya beberapa kali mencoba mencari pekerjaan lain meski masih bekerja di puskesmas ini					
11.	Kurangnya ketanggapan kepala puskesmas terhadap permasalahan menimbulkan keinginan saya untuk meninggalkan instansi					
12.	Saya tidak memiliki komitmen untuk bekerja dipuskesmas ini dalam jangka panjang					
13.	Saya merasa termotivasi untuk terus bekerja di puskesmas ini					
14.	Hubungan harmonis di tempat kerja meningkatkan motivasi saya untuk tetap bekerja di puskesmas ini					
15.	Saya merasakan apresiasi atas kerja keras saya sehingga motivasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain berkurang					
16.	Saya merasa tidak dihargai atas kerja keras saya di puskesmas ini sehingga muncul motivasi untuk mencari pekerjaan ditempat lain					
17.	Kurangnya pemenuhan kebutuhan terkait keamanan kerja menumbuhkan motivasi saya untuk pindah ke puskesmas lain					
18.	Saya merasakan hubungan kerja yang tidak mendukung membuat saya termotivasi mencari pekerjaan lain					
19.	Saya tidak memiliki motivasi untuk bekerja dipuskesmas ini dalam jangka panjang					
20.	Saya merasa puskesmas ini kurang memperhatikan kesejahteraan saya, sehingga muncul motivasi untuk mencari pekerjaan lain					

Kuesioner II (Lingkungan kerja) setelah gugur

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Udara yang segar di ruang kerja dapat mempengaruhi kinerja saya					
2.	Saya merasa tenang karena puskesmas menyediakan jaminan kebebasan dari ancaman kekerasan dan kecelakaan kerja					
3.	Saya rasa ruang kerja yang bersih tidaklah penting					
4.	Saya merasa terganggu dengan cahaya matahari dari pantulan jendela saat bekerja					
5.	Saya tidak keberatan pihak puskesmas tidak menyediakan keamanan yang baik untuk kami					
6.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena semua rekan tenaga kesehatan sangat ramah kepada saya					
7.	Menurut saya dengan adanya sikap saling menghargai membuat kita merasa nyaman bekerja ditempat tersebut					
8.	Selama bekerja dipuskesmas ini saya merasa kerja keras yang saya lakukan jarang dihargai					
9.	Masih banyak rekan kerja saya yang kurang memiliki sikap saling menghargai					
10.	Warna ruang kerja tidaklah penting menurut saya karena tidak memengaruhi mood saya saat bekerja					
11.	Bagi saya komunikasi terbuka bukanlah hal utama dalam dunia kerja					
12.	Penerangan yang cukup sangatlah penting terlebih untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian					
13.	Saya merasa terganggu ketika ada yang memutar musik saat bekerja					
14.	Puskesmas belum menyediakan alat keselamatan kerja					
15.	Suara kebisingan di tempat kerja merusak konsentrasi dan menurunkan kinerja saya					

**Hasil Uji Daya Beda Aitem & Reabilitas Skala *Turnover Intention*
dan Lingkungan Kerja Tahap 1**

Skala *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	28

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TI1	97.28	68.613	-.117	.832
VAR00002	97.45	66.726	.105	.826
VAR00003	97.80	68.739	-.112	.840
VAR00004	98.25	71.852	-.318	.848
VAR00005	97.30	67.705	.000	.827
VAR00006	97.23	64.555	.311	.820
VAR00007	97.38	59.732	.574	.809
VAR00008	97.22	68.715	-.128	.832
VAR00009	97.68	61.339	.435	.815
VAR00010	97.92	62.010	.430	.815
VAR00011	98.02	62.593	.331	.820
VAR00012	97.85	63.723	.259	.823
VAR00013	98.07	60.199	.531	.811
VAR00014	97.25	66.970	.086	.826
VAR00015	97.48	60.491	.613	.808
VAR00016	97.57	60.318	.635	.807
VAR00017	98.30	58.756	.546	.809
VAR00018	97.45	61.743	.549	.812
VAR00019	97.47	59.677	.648	.806
VAR00020	97.33	60.328	.617	.808
VAR00021	97.20	62.502	.506	.814
VAR00022	97.50	64.661	.254	.822
VAR00023	97.73	66.063	.192	.823
VAR00024	97.35	62.333	.561	.812
VAR00025	97.50	62.085	.524	.813

VAR00026	97.52	61.949	.559	.812
VAR00027	97.38	60.817	.676	.807
VAR00028	97.47	63.643	.395	.817

Skala Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	98.20	42.027	-.228	.706
VAR200002	98.63	42.134	-.209	.712
VAR00003	98.07	40.301	.010	.691
VAR00004	97.97	42.677	-.362	.708
VAR00005	98.83	39.870	.027	.694
VAR00006	98.72	37.054	.387	.665
VAR00007	98.13	38.829	.172	.682
VAR00008	99.28	41.495	-.141	.709
VAR00009	98.52	36.525	.477	.659
VAR00010	98.57	39.640	.116	.685
VAR00011	99.58	39.705	.024	.697
VAR00012	98.45	36.286	.431	.660
VAR00013	98.85	36.096	.404	.661
VAR00014	100.55	40.421	-.014	.694
VAR00015	99.12	41.969	-.191	.711
VAR00016	98.98	37.203	.337	.668
VAR00017	98.43	39.707	.098	.686
VAR00018	98.17	38.887	.215	.679
VAR00019	98.43	35.029	.668	.643
VAR00020	98.22	38.545	.291	.675
VAR00021	98.82	33.373	.632	.635
VAR00022	99.23	34.182	.579	.642
VAR00023	99.45	37.336	.338	.669
VAR00024	98.52	35.745	.583	.651
VAR00025	98.28	38.376	.419	.670

VAR00026	99.60	38.990	.137	.685
VAR00027	98.97	36.643	.356	.666
VAR00028	98.50	35.847	.607	.650
VAR00029	98.87	37.236	.229	.678

Hasil Uji Daya Beda Aitem & Reabilitas Skala *Turnover Intention*

dan Lingkungan Kerja Tahap 2

Skala *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Turnover1	68.05	70.319	.262	.898
VAR00002	68.20	63.349	.691	.886
VAR00003	68.50	64.797	.565	.890
VAR00004	68.73	66.707	.470	.893
VAR00005	68.83	69.294	.225	.901
VAR00006	68.67	70.294	.163	.903
VAR00007	68.88	64.952	.559	.890
VAR00008	68.30	64.315	.732	.885
VAR00009	68.38	65.495	.629	.888
VAR00010	69.12	64.376	.508	.893
VAR00011	68.27	65.453	.692	.887
VAR00012	68.28	64.037	.712	.886
VAR00013	68.15	66.231	.547	.891
VAR00014	68.02	67.237	.553	.891
VAR00015	68.32	69.440	.301	.897
VAR00016	68.17	67.633	.550	.891
VAR00017	68.32	66.051	.644	.888
VAR00018	68.33	66.531	.620	.889
VAR00019	68.20	65.078	.765	.886
VAR00020	68.28	68.478	.437	.894

Skala Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	49.88	34.545	.368	.850
VAR00002	49.68	33.678	.508	.843
VAR00003	49.62	34.037	.385	.849
VAR00004	50.02	31.983	.575	.838
VAR00005	50.15	34.706	.317	.853
VAR00006	49.60	32.753	.626	.836
VAR00007	49.38	35.766	.304	.852
VAR00008	49.98	29.983	.730	.827
VAR00009	50.40	31.295	.618	.835
VAR00010	50.62	34.342	.380	.849
VAR00011	49.68	33.203	.575	.839
VAR00012	49.45	35.574	.442	.848
VAR00013	50.13	33.134	.455	.845
VAR00014	49.67	32.463	.726	.832
VAR00015	50.03	33.151	.366	.853

Hasil Uji Kategorisasi Variabel *Turnover Intention*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	24	22.9	22.9	22.9
	Sedang	68	64.8	64.8	87.6
	Tinggi	13	12.4	12.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Hasil Uji Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	18	17.1	17.1	17.1
	Sedang	67	63.8	63.8	81.0
	Tinggi	20	19.0	19.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Data Empirik *Turnover Intention* dan Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
turnover	105	51	86	70.06	8.627
lingkungankerja	105	34.0	61.0	52.019	5.7995
Valid N (listwise)	105				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		turnover	lingkungankerja
N		105	105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.06	52.02
	Std. Deviation	8.627	5.800
	Most Extreme Differences	Absolute	.157
	Positive	.082	.076
	Negative	-.157	-.125
Test Statistic		.157	.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover * lingkungankerja	Between Groups	(Combined) 5728.152	24	238.673	9.492	.000
	Linearity	4325.722	1	4325.722	172.039	.000
	Deviation from Linearity	1402.430	23	60.975	2.425	.002
Within Groups		2011.505	80	25.144		
Total		7739.657	104			

Uji Hipotesis

Correlations

		turnover	lingkunganke rja
Spearman's rho	turnover	1.000	.756**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	105
lingkungankerj a	turnover	.756**	1.000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	105

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Desfriani Nur Rahmi
2. Tempat/Tgl. Lahir : Suka Mulia/ 03 Desember 2003
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 210901102
6. Alamat : Suka Mulia, Kec. Darul Makmur, Kab. Nagan Raya
7. NO.Tel/WA : 082297999501
8. Email : dsfrianiinr@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : SDN Suka Mulia
2. SMP/MTS : SMPN 2 Darul Makmur
3. SMA/MA : SMAN Bunga Bangsa

Orang Tua/Wali

1. Nama Ayah : Musda Saiful
2. Nama Ibu : Alm. Sumiati Paokuma
3. Pekerjaan Ayah : Pegawai Negeri Sipil (PNS)
4. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga (IRT)
5. Alamat : Suka Mulia, Kec. Darul Makmur, Kab. Nagan Raya
6. No. Tel/Hp : 081269687231

Banda Aceh, 27 Januari 2026

Peneliti



Desfriani Nur Rahmi