

**“PERAN *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN
ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT
CONDONG CATUR YOGYAKARTA”**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**



Disusun oleh:

Syarifah Aini

NIM. 13710018

Dosen Pembimbing : Benny Herlena, S.Psi., M.Si.

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syarifah Aini
NIM : 13710018
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “*PERAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA*” merupakan hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila ditemukan adanya plagiasi maka saya siap untuk diproses sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Demikian surat ini saya buat agar dapat diketahui oleh dewan penguji. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Desember 2017



Syarifah Aini

13710018

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi
Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi mahasiswa :

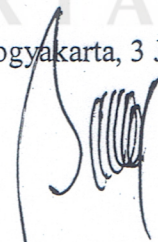
Nama : Syarifah Aini
NIM : 13710018
Jurusan : Psikologi
Judul : Peran *job embeddedness* sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi. Dengan ini kami mengharapkan mahasiswa tersebut segera dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 3 Januari 2018



Benny Herlena S.Psi., M.Si.

NIP. 197511242006041002



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-62/Un.02/DSH/PP.00.9/02/2018

Tugas Akhir dengan judul : PERAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SYARIFAH AINI
Nomor Induk Mahasiswa : 13710018
Telah diujikan pada : Rabu, 17 Januari 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
NIP. 19751124 200604 1 002

Penguji I

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji II

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
NIP. 19810505 200901 2 011

Yogyakarta, 17 Januari 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

MOTTO

*Selalu ada harapan bagi mereka yang berdoa
Selalu ada jalan bagi mereka yang berusaha.*

(Setia Furqon Kholid)

*Ulah taluk pedah jauh tong hoream pedah anggang
jauh kudu dijugjug anggang kudu diteang
(Pepatah Sunda)*

Kawula mung saderma, mobah-mosik kersaning Hyang sukmo
(filosofi Jawa)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Kedua orangtuaku tercinta

Bapak Wahyudin dan Ibu Mimin Mintarsih

Kedua adikku tersayang

Faqih Musabik dan Mahdi Mahda Vikia

Dan

Almamaterku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam tak lupa saya haturkan kepada baginda Rasulallah SAW yang selalu dinanti-nantikan syafa'atnya di dunia dan akhirat.

Penyusunan skripsi yang berjudul “*PERAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG CATUR YOGYAKARTA*” merupakan tugas akhir yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu di Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya menyadari bahwa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi sangatlah berarti bagi saya dalam penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mustadin Taggala S.Psi, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Satih Saidiyah, Dipl Psy., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mendukung dalam proses perkuliahan.
4. Bapak Benny Herlena S.Psi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan bimbingan, bantuan dan motivasi kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M. Si, selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan koreksi dan saran yang sangat berharga dalam penelitian ini.
6. Ibu Mayreyna Nurwardani, S. Psi, M. Psi, selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan *support* dalam penyelesaian skripsi.
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi saya.
8. GM Asana Groove Hotel, HM Sagan Huis Hotel, dan Owner Al-Barokah Hotel yang telah berpartisipasi mengikuti *try out* skala penelitian.
9. HRD Rumah Sakit Condong Catur yang telah membimbing sekaligus mengarahkan selama proses pengambilan data berlangsung.
10. Seluruh karyawan RS Condong Catur yang telah berpartisipasi dalam pengambilan data penelitian sehingga terlaksana dengan baik.
11. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Wahyudin dan Ibu Mimin Mintarsih. Terimakasih yang sedalam-dalamnya atas doa, pengorbanan, didikan serta kasih sayang yang telah diberikan kepada saya, hanya doa tulus yang mampu saya berikan.

12. Teman-teman terdekatku, Imah, Intan, Baroroh, Fitri, Yuci, dan Heni yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungan atas nasib seperjuangan dan sepenanggungan selama kuliah dan menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih
13. Teman-teman spesial Mbak Litani Kemala Widhi S.Psi, Mbak Devi F.Carolin S.Psi, dan Mas Imron Syaifulloh Ahmad S.T, yang tidak henti-hentinya memotivasi dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Almamaterku, Pondok Pesantren Al-Barokah tercinta dan UIN Sunan Kalijaga, yang telah memberikan pemahaman akan pentingnya ilmu agama dan umum. Mengajarkan saya akan kemandirian, keta'dziman, pendewasaan, berbagi, dan masih banyak lagi yang dapat saya ambil dari kehidupan saya di sana.
15. Teman-teman Psikologi UIN Sunan Kalijaga angkatan 2013 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan dan kenangan yang kita lalui bersama selama perkuliahan.

Terimakasih kepada semua pihak yang turut berkontribusi atas penelitian ini.

Semoga Allah membalasnya dengan kebaikan.

Yogyakarta, 15 Desember 2017

Syarifah Aini

NIM. 137710018

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
INTISARI	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
E. Keaslian Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
A. <i>Turnover intention</i>	23
1. Pengertian <i>Turnover intention</i>	23
2. Aspek-aspek <i>Turnover intention</i>	26

3. Klasifikasi <i>Turnover</i>	28
4. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	29
B. <i>Perceived organizational support</i> (POS)	34
1. Pengertian <i>Perceived organizational support</i>	34
2. Aspek-aspek <i>Perceived organizational support</i>	35
C. <i>Job embeddedness</i>	37
1. Pengertian <i>Job embeddedness</i>	37
2. Aspek-aspek <i>Job embeddedness</i>	38
D. Dinamika Hubungan antara <i>Perceived organizational support</i> dan <i>turnover intention</i> yang dimoderasi <i>Job embeddedness</i>	40
E. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Identifikasi Variabel	49
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
1. <i>Turnover intention</i>	49
2. <i>Perceived organizational support</i>	50
3. <i>Job embeddedness</i>	50
C. Populasi dan Sampel Penelitian	51
D. Metode Pengumpulan Data	53
1. Skala <i>Turnover intention</i>	53
2. Skala <i>Perceived organizational support</i>	54
3. Skala <i>Job embeddedness</i>	56
E. Validitas dan Reliabilitas	57
F. Metode Analisis Data	58
1. Uji Asumsi	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Linieritas	59
2. Uji Hipotesis	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Orientasi Kancan.....	61
B. Persiapan Penelitian	64
1. Tahap Perijinan	64
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	66
3. Hasil <i>Try Out</i>	69
a. Seleksi Aitem	69
b. Uji Reliabilitas	74
C. Pelaksanaan Penelitian.....	75
D. Analisis Data	76
1. Analisis Deskriptif	76
a. Statistik Deskriptif Data.....	76
b. Kategorisasi Subjek	78
2. Uji Asumsi	81
a. Uji Normalitas.....	81
b. Uji Linieritas	82
3. Uji Hipotesis	83
a. Pengaruh Langsung.....	83
b. Pengaruh Tidak Langsung	85
c. Pengaruh Total	87
d. Kesalahan Regresi	87
E. Pembahasan.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Kesimpulan penelitian	97
B. Saran Penelitian	98
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi aitem skala <i>turnover intention</i>	54
Tabel 2	Distribusi aitem skala <i>perceived organizational support</i>	55
Tabel 3	Distribusi aitem skala <i>job embeddedness</i>	56
Tabel 4	Distribusi aitem valid dan gugur skala <i>turnover intention</i>	69
Tabel 5	Distribusi aitem yang skala <i>turnover intention</i> untuk pengambilan data	70
Tabel 6	Distribusi aitem valid dan gugur skala <i>perceived organizational support</i>	71
Tabel 7	Distribusi aitem yang skala <i>perceived organizational support</i> untuk pengambilan data	72
Tabel 8	Distribusi aitem skala <i>job embeddedness</i> untuk pengambilan data	73
Tabel 9	Reliabilitas skala penelitian sesudah <i>try out</i>	74
Tabel 10	Statistik deskriptif data skala <i>turnover intention</i> , <i>perceived organizational support</i> , dan <i>job embeddedness</i>	76
Tabel 11	Rumus kategorisasi subjek 5 kelompok.....	78
Tabel 12	Kategorisasi subjek <i>turnover intention</i>	79
Tabel 13	Kategorisasi subjek <i>perceived organizational support</i>	80
Tabel 14	Kategorisasi subjek <i>job embeddedness</i>	80
Tabel 15	<i>One-sample kolmogorov-smirnov test</i>	81
Tabel 16	Uji linieritas variabel <i>turnover intention</i> dengan <i>perceived organizational support</i>	82
Tabel 17	Uji inieritas variabel <i>turnover intention</i> dengan <i>job embeddedness</i>	83
Tabel 18	Koefisien regresi pengaruh langsung antara variabel	84

Tabel 19	Kesalahan regresi (e) pada analisis jalur.....	88
Tabel 20	Syarat menjadi variabel mediator	89

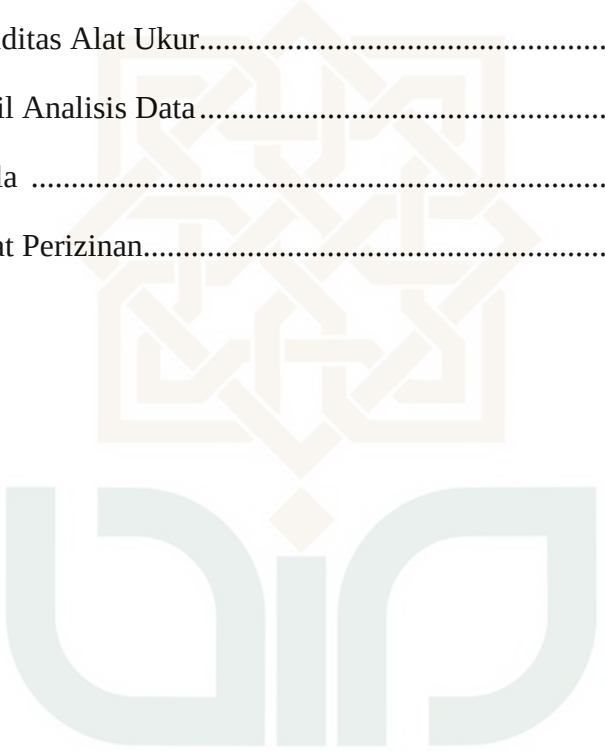


DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik jumlah rumah sakit di D.I Yogyakarta tahun 2012-2015	1
Gambar 2. Grafik data turnover pada Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta tahun 2016.....	6
Gambar 3. Model <i>turnover intention</i> Mobley, Horner & Hollingsworth (1978).....	24
Gambar 4. Dinamika hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>turnover intention</i> yang dimoderatori oleh <i>job embeddedness</i>	47
Gambar 5. Model jalur hubungan variabel tergantung, variabel bebas dan variabel mediator	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data Try Out	106
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	109
Lampiran 3 Reliabilitas Alat Ukur.....	120
Lampiran 4 Validitas Alat Ukur.....	125
Lampiran 5 Hasil Analisis Data.....	128
Lampiran 6 Skala	139
Lampiran 7 Surat Perizinan.....	141



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PERAN *JOB EMBEDDEDNESS* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN
ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT CONDONG
CATUR YOGYAKARTA**

Syarifah Aini

Benny Herlena

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job embeddedness* sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Subjek dalam penelitian ini sejumlah 136 karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga instrumen, yaitu skala *turnover intention*, skala *perceived organizational support*, dan skala *job embeddedness*. Metode analisis data menggunakan *path analysis* yang merupakan pengembangan dari analisis regresi. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* signifikan (0,508) dan pengaruh tidak langsung 0,142. Dapat dikatakan bahwa kedua hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* (pengaruh langsung), dan *job embeddedness* mampu memediasi hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* (indirect effect). Selain itu, pengaruh total sebesar 0,65 didapatkan melalui penjumlahan antara pengaruh langsung (0,508) dengan pengaruh tidak langsung (0,142). Sebesar 35% turnover dapat dijelaskan oleh variabel lain, diluar variabel *perceived organizational support* dan *job embeddedness*.

Kata kunci: *Perceived organizational support*, *job embeddedness*, *turnover intention*, karyawan rumah sakit.

**THE ROLE OF JOB EMBEDDEDNESS AS MEDIATING THE
RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
AND TURNOVER INTENTION EMPLOYEES OF CONDONG CATUR
HOSPITAL IN YOGYAKARTA**

Syarifah Aini

Benny Herlena

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the mediating role of job embeddedness on the relationship between perceived organizational support and turnover intention. The study subjects were 136 employees of Condong Catur hospital in Yogyakarta. The data was collected by using three instruments, turnover intention scale, perceived organizational support scale, and job embeddedness scale. The method of data analysis using a path analysis developed from regression analysis. The results show that indirect effect of perceived organizational support and turnover intention was significant (0,508), and indirect effect of 0,142. This means two hypotheses are accepted, the perceived organizational support is negatively related to turnover intention (direct effect) and job embeddedness mediates the negative relationship between perceived organizational support and turnover intention (indirect effect). In addition, total effect of turnover intention is direct effect that is added to indirect effect of 0,65. Contribution of perceived organizational support and job embeddedness to turnover intention is 65%. There are 35% of turnover intention can be explained by another variable besides perceived organizational support and job embeddedness.

Keywords: Perceived organizational support, job embeddedness, turnover intention, hospital employees.

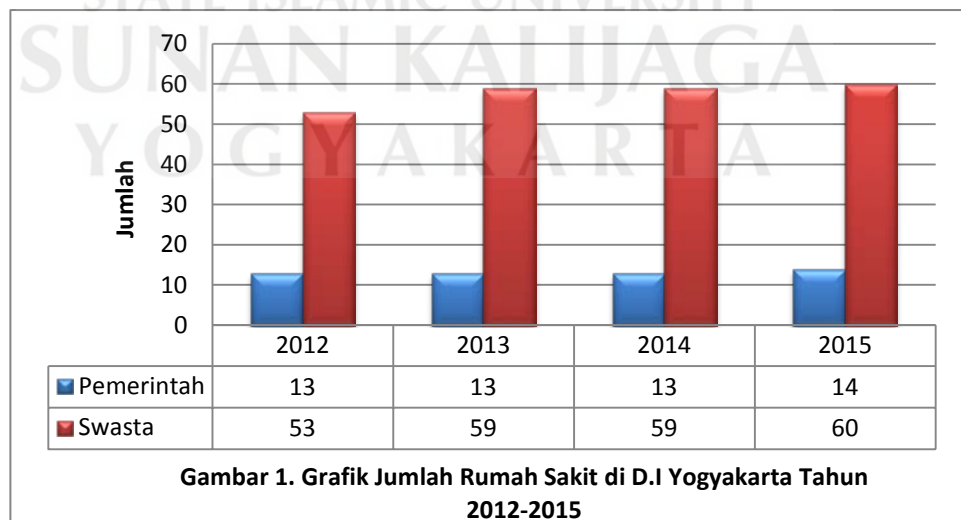
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan-perusahaan di Indonesia dituntut untuk mampu berkompetisi secara profesional dalam menghadapi era globalisasi yang berjalan beberapa tahun terakhir. Hal tersebut juga terjadi pada rumah sakit yang merupakan perusahaan bergerak dibidang pelayanan kesehatan, dimana kompetisi pada sektor global dalam kualitas pelayanan pun dilakukan. Seiring dengan meningkatnya jumlah rumah sakit di setiap tahunnya, rumah sakit perlu menerapkan strategi-strategi tepat untuk memperoleh sekaligus memanfaatkan peluang-peluang yang ada.

Peningkatan jumlah rumah sakit baik yang pemerintah maupun swasta membuat persaingan tidak hanya antar rumah sakit, akan tetapi masyarakat lebih kritis dalam memilih pelayanan kesehatan. Berikut ini adalah grafik peningkatan jumlah rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta empat tahun terakhir.



Berdasarkan data yang dirujuk dari Badan Pusat Statistik Prov. D.I Yogyakarta, pada tahun 2012 jumlah rumah sakit sebanyak 66 yang terdiri dari 13 rumah sakit pemerintah dan 53 rumah sakit swasta. Pada tahun 2013 rumah sakit swasta mengalami penambahan 6 rumah sakit sehingga memiliki total 59 rumah sakit swasta, sedangkan rumah sakit pemerintah masih sama seperti tahun sebelumnya yaitu sebanyak 13 rumah sakit. Jumlah rumah sakit di tahun 2014 memiliki jumlah yang sama pada tahun 2013 yaitu sebanyak 59 dengan rincian 13 rumah sakit pemerintah dan 59 rumah sakit swasta. Pada tahun 2015 jumlah rumah sakit pemerintah dan swasta masing-masing mengalami penambahan 1 rumah sakit, sehingga rumah sakit pemerintah berjumlah 14 dan rumah sakit swasta berjumlah 60 rumah sakit.

Peningkatan jumlah rumah sakit tersebut akan mempengaruhi penyediaan jasa layanan kesehatan di setiap rumah sakit. Rumah sakit perlu memperhatikan terkait pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas tenaga kerja, dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan (Cascio, 1998). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan berdampak pada kontribusi yang diberikan oleh karyawan agar berlangsung secara efektif sehingga mampu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan harapan.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan sebagai pelaku dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ambarwati (2002), bahwa keberhasilan suatu

perusahaan mencapai visi dan misi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Selain strategi pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan juga perlu melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anies, 2005).

Perpindahan karyawan atau keluarnya seseorang dari tempat ia bekerja dapat disebut dengan istilah *turnover* (Perez, 2008). *Turnover* merupakan suatu keputusan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang terjadi secara progresif dan ditandai oleh adanya perasaan tidak puas terhadap perusahaannya (Yancey, 2009). *Turnover* karyawan terbagi atas dua jenis yaitu *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Involuntary turnover* merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang dilakukan bukan atas kehendak individu, misalnya PHK (Putus Hubungan Kerja). Sedangkan *voluntary turnover* merupakan *turnover* yang diajukan oleh pkesalahanangan atau atas kehendak individu (Price, 2001).

Voluntary turnover bersifat merugikan, karena berpotensi menimbulkan banyak biaya dan konsekuensi bagi perusahaan. Biaya tersebut ditimbulkan dari usaha perusahaan untuk kembali merekrut orang-orang baru yang memiliki kompetensi yang serupa bahkan lebih baik dari karyawan yang keluar (Mobley, 1982). Selain itu, *voluntary turnover* secara tidak langsung memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas perusahaan (Thomas, 2009). *Voluntary Turnover* dapat terjadi

akibat berbagai alasan, seperti ketidaksukaan karyawan kepada atasan, ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi dengan budaya perusahaan, dan karena ketertarikan karyawan pada perusahaan lain yang menawarkan berbagai kelebihan yang mungkin karyawan tersebut cari dari sebuah pekerjaan (Thomas, 2009).

Lopina (2012) menjelaskan bahwa *voluntary turnover* adalah kondisi dimana karyawan memiliki kesempatan untuk tetap bekerja di perusahaan namun memilih untuk meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya. Fenomena *voluntary turnover* tidak terjadi seketika, melainkan melalui gejala-gejala berupa keinginan implisit karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain (Becker, 1960). Keinginan implisit karyawan untuk berpindah dikenal dengan istilah *turnover intention*.

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan terencana (Tett & Meyer, 1993). Griffeth, Hom & Gaertner (2000) menjelaskan bahwa *turnover intention* sangat mempengaruhi tingkat *turnover*. Sedangkan menurut Certo (2000), *turnover intention* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* adalah suatu bentuk penarikan diri (Joarder, 2011).

Griffeth, Hom & Gaertner (2000) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi cenderung akan memiliki tingkah laku yang kurang baik bagi suatu organisasi, dan hal ini dapat mempengaruhi karyawan lainnya. Tingkat *turnover intention* yang tinggi juga berakibat pada hal-hal

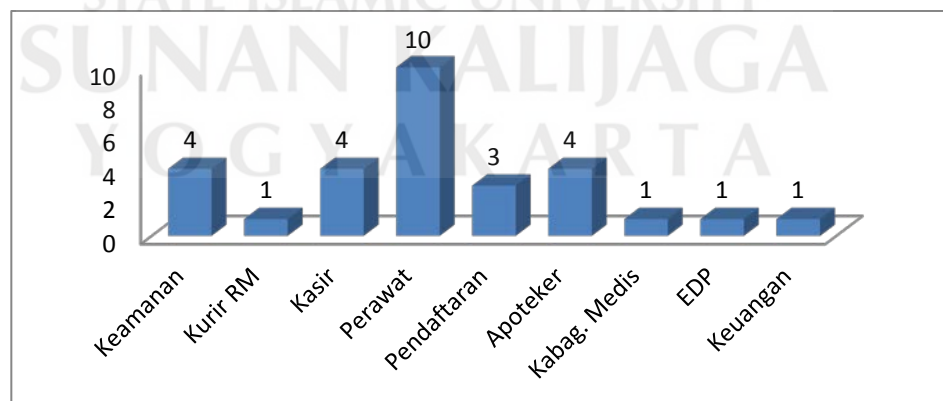
buruk lain seperti absen, menarik diri dari pekerjaan, dan menurunnya produktivitas (Shahpouri dkk, 2016). Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) juga menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*. Price (2001) menyarankan untuk lebih menggunakan variabel *turnover intention* daripada *actual turnover* karena *turnover intention* lebih mengarah ke perilaku pegawai dan tidak dipengaruhi faktor eksternal.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian lebih ditekankan pada *turnover intention*, mengingat *voluntary turnover* diawali oleh adanya tanda-tanda berupa keinginan implisit karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain atau bisa disebut dengan *turnover intention*. *Turnover intention* sendiri terdiri dari beberapa aspek dalam mengukurnya, yaitu adanya niat untuk keluar, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan menggunakan proses evaluasi untuk melihat kemungkinan adanya tempat kerja yang layak (Mobley, 2000). *Turnover* karyawan menjadi isu serius bagi perusahaan, maka dari itu tingkat *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan patut untuk diperhatikan.

Fenomena *turnover* yang terjadi di Indonesia dapat dilihat pada beberapa organisasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Purna (2012) di salah satu rumah sakit di Bali menunjukkan tingginya tenaga perawat yang keluar dari organisasi pada tahun 2006 sebanyak 21% sedangkan pada tahun 2007 sebanyak 23% dan 2010 sebanyak 19%. Selain itu Fatmawati (2013) meneliti *turnover* pada perawat di salah

satu rumah sakit swasta di kota Padang, dimana pada tahun 2010 terjadi *turnover* sebanyak 9%, 2011 sebanyak 10% dan 2012 sebanyak 11,8%.

Selain itu, data yang diperoleh oleh peneliti pada salah satu perusahaan manufaktur yang terletak di daerah Cirarab, Tangerang, menunjukkan adanya peningkatan *turnover voluntary* selama empat tahun terakhir. Pada tahun 2013 perusahaan tersebut memiliki tingkat *voluntary turnover* yang cukup tinggi yaitu sebanyak 15 karyawan yang keluar. Selanjutnya di tahun 2014, mengalami penurunan tingkat *voluntary turnover* yang signifikan terlihat dari jumlah karyawan yang hanya sebanyak 2 orang. Pada tahun 2015 angka *voluntary turnover* kembali naik yaitu sebanyak 5 karyawan yang keluar. Kemudian pada tahun 2016 sendiri sudah terdapat 10 karyawan yang keluar dari perusahaan. Fenomena *turnover* tidak hanya dialami oleh perusahaan manufaktur, akan tetapi rumah sakit juga memiliki masalah yang sama. Berikut ini data *turnover* pada Rumah Sakit Condong Catur pada tahun 2016:



Gambar 2. Grafik Data *Turnover* Rumah Sakit Condong Catur Tahun 2016

Rumah Sakit Condong Catur memiliki karyawan sebanyak 229, tidak termasuk dokter. Pada tahun 2016 *turnover* tertinggi pada perawat yaitu sebanyak 10 orang dari 62 perawat. Keamanan yang berjumlah 6 orang pada tahun tersebut mengalami *turnover* sebanyak 4 orang. Begitupula pada kasir dan apoteker yang memiliki 10 anggota masing-masingnya mengalami *turnover* 4 orang pada tahun 2016. Jika ditotal secara keseluruhan karyawan yang mengalami *turnover* pada tahun 2016 yaitu sebesar 29 orang. Menurut Roseman (1981), jika *turnover* tahunan dalam sebuah perusahaan mencapai angka 10%, maka kategori *turnover* perusahaan tersebut dapat dikatakan tinggi. Pada Rumah Sakit Condong Catur memiliki *turnover* yang tergolong tinggi karena telah mencapai 10% pada tahun 2016.

Tingginya *turnover* akan membawa berbagai akibat, seperti kondisi organisasi yang tidak stabil, biaya rekrutmen dan pelatihan terhadap karyawan baru yang meningkat, biaya proses penyesuaian karyawan baru, turunya integrasi antarkaryawan, demoralisasi pada karyawan yang bertahan, yang kemudian berpengaruh pada efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Mitchell, 2001; Nguyen, 2010).

Turnover karyawan pada *hospitality industry* merupakan permasalahan yang serius bagi pihak manajemen (Cho & Johanson, 2008). Pada sektor *hospitality industry* memiliki tingkat *turnover* yang tinggi dibandingkan dengan sektor lain (Davidson, Timo & Wang, 2009). *Turnover* yang tinggi membuat perusahaan mencari solusi agar menekan tingkat perpindahan karyawan terutama yang memiliki

keterampilan (Sunjoyo & Harsono, 2003). Salah satu langkah dalam menekan perpindahan karyawan tersebut adalah dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dari tempat kerjanya diidentifikasi oleh Mobley (1986) meliputi karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan faktor eksternal. Karakteristik individu ini meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan karyawan itu sendiri. Karakteristik organisasi di dalamnya terdiri atas penggajian dan bobot pekerjaan. Selanjutnya yang terakhir adalah faktor eksternal. Faktor eksternal ini diidentifikasi oleh Mobley meliputi pasar tenaga kerja dan struktur keluarga.

Selain faktor-faktor yang disebutkan di atas, Halawi (2014) mengidentifikasi karakteristik organisasi dan faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Beberapa karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu ambiguitas peran dan konflik peran, praktik sumber daya manusia dan budaya organisasi, dan *perceived organizational support* (POS).

Eisenberger & Stinglhamber (2011) menjelaskan definisi dari *perceived organizational support*, yaitu persepsi umum yang dikembangkan karyawan atau anggota tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* dapat dilihat dengan

adanya perasaan bangga terhadap karyawan. *Perceived organizational support* yang tinggi akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Ariani, 2011).

Karyawan yang memiliki *perceived organizational support* yang kuat, cenderung tidak akan mencari pekerjaan lain atau tidak akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Salah satu cara karyawan untuk membayar organisasi apabila mereka telah dihargai adalah melalui partisipasi lanjutan dimana akan mendorong timbulnya perasaan keanggotaan organisasi sebagai bagian penting dari identitas diri karyawan (Eisenberger dkk, 1990).

Karyawan tentunya akan mempersepsikan perlakuan yang diberikan oleh organisasi tempatnya bekerja. Misalnya karyawan berharap untuk mendapat upah lebih jika sudah bekerja keras atau lembur, kesempatan untuk naik jabatan jika sudah bekerja dengan baik, dan keinginan-keinginan karyawan lainnya yang diperhatikan oleh organisasi. Apabila organisasi tersebut tidak memberikan dukungan atau apresiasi terhadap apa yang telah karyawan capai dalam pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mempersepsikan organisasi sebagaimana perlakuannya terhadap karyawan. Menurut Eisenberger & Stinglhamber (2011) karyawan yang merasakan dirinya mendapat dukungan dari organisasinya akan menunjukkan performansi yang luar biasa, lebih aktif berpartisipasi dalam organisasi dengan tidak terlambat, tidak diam di rumah, ataupun keluar dari organisasi.

Penelitian yang dilakukan Hui, Wong, & Tjosvold (2007) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman positif di sebuah organisasi akan lebih bersedia untuk bertahan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi jarang memiliki pikiran untuk keluar. Allen dkk (2003) pada penelitiannya terhadap 264 sales kosmetik dan 442 agen asuransi di wilayah tenggara Amerika Serikat menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Karyawan yang merasakan *Perceived organizational support* akan cenderung lebih besar untuk tidak menarik diri. Loi dkk (2006) menyebutkan bahwa karyawan yang menginterpretasikan *perceived organizational support* yang tinggi cenderung sangat berafiliasi dan setia kepada organisasi serta *perceived organizational support* akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Newman dkk (2012) menemukan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putra, Bastari, & Kartika (2015) terkait hubungan antara POS dan *turnover intention* karyawan menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Perryer dkk. (2010) tentang *turnover intention* pada 436 pegawai pemerintahan Australia Barat dan Selatan, menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen rendah tetapi

memperoleh dukungan yang tinggi dari organisasi, memiliki kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memberikan asumsi bahwa terdapat relasi antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Semakin baik *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan maka karyawan akan tetap bertahan di organisasi tersebut atau tidak melakukan *voluntary turnover*.

Selain *perceived organizational support*, menurut Mitchell dkk (2011) kepuasan kerja telah menjadi bagian terpenting dalam menjelaskan fenomena *turnover*, namun belakangan ini *job embeddedness* juga mampu menjelaskan varians tambahan dari fenomena *turnover*. *Job embeddedness* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. *Job embeddedness* juga merupakan salah satu arah baru dalam penelitian yang berkaitan dengan *voluntary turnover*. Hal tersebut karena *job embeddedness* merupakan konsep yang *non-attitudinal & non affective*. Selain itu *job embeddedness* berdasarkan aspek-aspeknya mampu mengidentifikasi *on-the job & off-the-job factors* yang dapat menyebabkan *turnover* (Mitchell dkk., 2001).

Job embeddedness mewakili suatu kumpulan faktor-faktor yang membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi. menurut Holtom dkk, (2006) *job embeddedness* mewakili alasan-alasan psikologis, personal dan profesional yang menjelaskan mengapa seseorang bersedia bertahan di suatu pekerjaan. Secara lebih ringkas, konstruk ini menyatakan bahwa semakin besar koneksi seseorang dengan

organisasi dan komunitasnya, maka akan semakin besar kemungkinan dia akan bertahan di organisasi.

Job embeddedness dalam pengukurannya terdiri dari tiga aspek, yaitu *links*, *fit*, dan *sacrifice*. *Links* diartikan sebagai hubungan formal atau informal seseorang dengan orang lain dan aktivitasnya. *Fit* merupakan kesesuaian atau kesamaan pekerjaan dan komunitas dengan aspek kehidupan lainnya. Sedangkan *sacrifice* adalah suatu bentuk persepsi dimana keuntungan psikologis maupun material akan hilang apabila meninggalkan pekerjaannya (Mitchell, 2001). Tingkat *job embeddedness* mempengaruhi hubungan dengan *turnover intention*, dimana hubungan ini akan lebih lemah ketika *job embeddedness* tinggi, karena karyawan tidak akan mudah beralih ke pekerjaan lain (Crossley dkk., 2007).

Crossley dkk. (2007) memandang *job embeddedness* merupakan kelekatan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya. Crossley mengembangkan pengukuran *job embeddedness* yang bersifat global didasari oleh teori yang dikemukakan oleh Mitchell (2001). Pengukuran yang dikembangkan oleh Crossley (2007) didasari atas pertimbangan bahwa impresi secara keseluruhan mengenai *embeddedness* karyawan terhadap pekerjaannya dinilai lebih baik dibandingkan dengan menjumlahkan setiap bagian yang sebelumnya dilakukan oleh Mitchell (2001). Selain itu, pengukuran yang bersifat global pada *job embeddedness* juga memiliki keuntungan diantaranya adalah bersifat reflektif, praktis dan mampu meningkatkan akurasi dari respon (Crossley, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Crossley, dkk. (2007) menunjukkan bahwa hasil pengukuran dari hubungan antara *job embeddedness* yang diukur melalui pengukuran global lebih mampu menjelaskan *turnover intention* dibandingkan dengan pengukuran komposit yang dilakukan oleh Mitchell (2001). Berdasarkan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Crossley (2007) terhadap *job embeddedness*, menunjukkan bahwa pengukuran global lebih baik dalam memprediksi keterhubungan aspek-aspek *job embeddedness* dengan variansi keunikan dari *intention to search*, *intention to quit* dan *turnover* dibandingkan dengan menjumlahkan skor masing-masing aspek atau pengukuran secara komposit,

Berbagai penelitian juga telah menyatakan bahwa *job embeddedness* adalah faktor yang dipercaya sebagai pemicu adanya *turnover intention* dalam organisasi (Clinton, 2012). Dapat peneliti simpulkan bahwa *job embeddedness* yang diukur melalui pengukuran global lebih mampu mempengaruhi *turnover intention* dibandingkan dengan pengukuran melalui penjumlahan masing-masing aspek.

Job embeddedness sudah banyak diteliti di dunia Barat. Akan tetapi, penelitian ini akan menguji kekonsistenan bahwa *job embeddedness* merupakan prediktor yang menjelaskan secara signifikan *turnover intention*, dibandingkan variabel lainnya seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Halbesleben & Wheeler, 2008; Mitchell dkk., 2001; Tanova & Holtom, 2008). Penelitian Karatepe (2012) menunjukkan bahwa bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki nilai yang signifikan dalam menurunkan tingkat *turnover intention*. Penelitian yang

dilakukan pada karyawan Bank BRI di Banda Aceh oleh Silvia & Suryani (2017) *job embeddedness* mampu menjadi mediator antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* mampu menjadi mediator hubungan antara *Perceived organizational support* dengan *turnover intention*.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada *hospitality industry* yaitu rumah sakit. Rumah sakit yang akan dijadikan tempat penelitian adalah Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta dengan melihat pada data turnover penelitian sebelumnya dimana fenomena *turnover* lebih kerap dijumpai di rumah sakit swasta. Selain itu, berdasarkan data pusat statistik peningkatan dan jumlah rumah sakit swasta lebih signifikan dibandingkan dengan rumah sakit pemerintah. Hal tersebut membuat rumah sakit swasta harus memiliki strategi mempertahankan sekaligus mengembangkan layanan kesehatan lebih optimal, salah satunya dengan meminimalisir tingkat *voluntary turnover intention*.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat peran *job embeddedness* sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta? ”

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *job embeddedness* sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu psikologi dalam kancah industri, dan organisasi dalam menjelaskan peranan *perceived organizational support* dengan *turnover intention* yang dimediasi oleh *job embeddedness*.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian bagi para peneliti selanjutnya terkait *perceived organizational support*, *job embeddedness* dan *turnover intention*.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi terkait dalam memahami masalah *turnover* berdasarkan atas faktor-faktor dari penyebabnya sekaligus menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan untuk meminimalisir *turnover* pada organisasi.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi organisasi bahwa pentingnya perbaikan dan peningkatan dalam hal dukungan organisasi kepada karyawan serta pentingnya menanamkan *embeddedness* kepada karyawan guna mempertahankan karyawan dalam bekerja di organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Aube, Rosseau, Morin (2007) dengan judul *Perceived organizational support and organizational commitment the moderating effect of locus of control and work autonomy*”, penelitian ini menghasilkan bahwa POS memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif. Selain itu, hasil analisis regresi hirarkis memiliki efek moderasi *locus of control* dan otonomi pekerjaan yang berkaitan dengan hubungan antara POS dan komitmen afektif.

Selanjutnya Agustina (2012) juga melakukan penelitian yang berjudul pengaruh persepsi dukungan organisasi (*perceived organization support*) terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Palangka Raya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Palangka Raya mempunyai persepsi terhadap dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja yang kurang baik dengan rata-rata total 2, pengaruh langsung (*direct effect*) persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan terhadap kinerja dosen (0,388) adalah positif dan signifikan, pengaruh langsung

(*direct effect*) motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen (0,433) adalah positif dan signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (0,222) lebih kecil dari pengaruh langsung (0,513), perubahan kinerja dosen dipengaruhi oleh perubahan persepsi dukungan organisasi dan motivasi kerja sebesar 63,90% dan sisanya 36,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Kambu dkk. (2012) melakukan penelitian dengan judul pengaruh *leader-member exchange*, persepsi dukungan organisasional, budaya etnis papua dan *organizational citizenship behavior*, terhadap kinerja pegawai pada sekda provinsi papua. Sampel penelitian ini terdiri dari 300 pegawai etnis papua yang memiliki kesempatan bekerja pada SEKDA Provinsi Papua. Hasil dari penelitian ini sudah membuktikan bahwa *Leader-Member Exchange* yang baik belum mampu membentuk *organizational citizenship behavior* serta meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya persepsi dukungan organisasional, budaya (budaya etnis papua) secara parsial mampu membentuk *organizational citizenship behavior* dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dan etos kerja pegawai yang lebih baik, pemimpin harus mempertimbangkan faktor budaya lokal, komunikasi dan komitmen kerja.

Penelitian lain dengan judul “Peran pemediasian komitmen organisasi pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*”, dilakukan oleh Dewi dan Rahyuda (2015) yang menemukan bahwa *perceived organizational*

support dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Selain itu, POS berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai korelasi 0.713, serta komitmen organisasi juga secara signifikan memediasi sebesar -0.429 antara *perceived organizational support* terhadap *intention to leave*.

Hasil dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh Hanif & Narjono (2015) dengan judul persepsi dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja positif melalui kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia Malang, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi PT Pos Indonesia terhadap perilaku kerja positif karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kerja positif pada karyawan PT Pos Indonesia dengan nilai korelasi 0,390.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Putra & Suana (2016) dengan judul “Pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan”, penelitian ini menjelaskan bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 239 karyawan PT. Bali Mai Sho yang ditentukan melalui metode probability sampling. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 13 indikator.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi” oleh Agustini, dkk (2017). Penelitian ini dilakukan di RSK Bedah BIMC Kuta yang melibatkan 62 karyawan yang ditentukan dengan metode *disproportionate stratified random sampling*. Pada penelitian ini komitmen karyawan RSK Bedah BIMC Kuta cukup kuat terhadap organisasinya. Skor tertinggi terdapat pada dimensi komitmen afektif sebesar 3,70 dan skor terendah terdapat pada dimensi komitmen normatif sebesar 3,03.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia & Suryani (2017) yang berjudul pengaruh persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah dengan *job embeddedness* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank BRI Banda Aceh, menunjukkan bahwa persepsi dukungan atasan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan pada hubungan *perceived organizational support* dengan *turnover intention*, *job embeddedness* mampu memediasi secara parsial.

Selanjutnya penelitian yang berjudul pengaruh *job embeddedness* terhadap intensi *turnover* karyawan Caroline officer PT. Infomedia Nusantara oleh Indahari dkk (2016) menjelaskan bahwa *turnover* karyawan disebabkan oleh niat untuk meninggalkan pekerjaan secara *voluntary* berdasarkan keputusan mereka. *Job embeddedness* merupakan salah satu faktor dari penyebab intensi *turnover*. Subjek penelitian adalah 60 pegawai Caroline Officer di PT. Infomedia Nusantara. Desain

penelitian menggunakan desain kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan dua instrumen yang selanjutnya dianalisis dengan teknik regresi sederhana. Hasil analisis ditemukan nilai koefisien sebesar 0,662, dan nilai R square 0,439, nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,005$. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan korelasi negatif antara intensi *turnover* dengan *job embeddedness*. Kontribusi *job embeddedness* terhadap intensi *turnover* sebesar 43,9%.

Karatepe (2012) melakukan penelitian yang berjudul *the effect of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: the moderating role of job embeddedness*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan *turnover intention* akan signifikan jika dimoderatori oleh *job embeddedness*. Jika dalam psikologis kesehatan kerja *perceived organizational support* akan dimediasi penuh oleh work engagement terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Cho & Son (2012) yang berjudul *Job embeddedness and Turnover intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries* menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hal tersebut terjadi karena karakteristik industri dan tenaga kerja yang berbeda. Selain itu penelitian ini menghasilkan bahwa karyawan yang memiliki aspek *fit* dan *links* yang tinggi tidak menurunkan *turnover intention* pada karyawan.

Treuren (2017) melakukan penelitian yang berjudul *employee embeddedness as moderator the relationship between work and family conflict and leaving intention* menunjukkan hasil berupa dua dari tiga aspek *job embeddedness* mampu menjadi

moderator dalam kedua hubungan variabel tersebut. Akan tetapi, *on the job fit embeddedness* tidak memiliki pengaruh dalam memoderasi.

Penelitian-penelitian di atas adalah beberapa penelitian yang melibatkan variabel *perceived organizational support* (POS), *turnover intention*, dan *job embeddedness*. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini tentu berbeda dengan penelitian yang sudah ada. Letak perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah:

1. Perbedaan tema, jenis variabel, subjek dan lokasi penelitian. Penelitian ini memiliki kesamaan tema dengan beberapa penelitian sebelumnya. Akan tetapi terdapat perbedaan di dalamnya, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Karatepe (2012) *job embeddedness* menjadi variabel moderator dalam hubungan *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian ini *job embeddedness* menjadi variabel mediator. Selain itu, perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Silvia & Suryani (2017) adalah subjek dan lokasi penelitian, dimana penelitian tersebut dilakukan pada karyawan Bank BRI di Banda Aceh. Penelitian yang akan dilakukan mengambil subjek karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta.
2. Konstruksi teori dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Aube,

Rosseau, Morin (2007), Kambu (2012), dan Karatepe (2012) menggunakan teori yang disampaikan oleh Eisenberger dkk (1986) dalam mengukur *perceived organizational support*. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori *perceived organizational support* yang dikembangkan oleh Eisenberger & Stinglhamber (2011). Variabel *job embeddedness* pada penelitian yang dilakukan oleh Indahari (2016) diukur dengan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mitchell dkk (2001) sedangkan pada variabel *turnover intention* diukur dengan aspek Ajzen (Susanti, 2008). Penelitian yang dilakukan Treuren (2017) *turnover intention* diukur menggunakan teori Abrams dkk (1998) dan variabel *job embeddedness* diukur dengan teori yang dikemukakan oleh Felps (2009). Pada penelitian ini dalam mengukur *turnover intention* menggunakan alat ukur dengan aitem yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978). Sedangkan pengukuran *job embeddedness* sebagai mediator dilakukan secara global yang disarankan oleh Crossley (2007).

Berdasarkan hasil *review* dari beberapa penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan yang mendasar dengan penelitian sebelumnya yaitu tema, subjek, lokasi penelitian, konstruk teori serta alat ukur penelitian. Penelitian yang akan dilakukan dengan judul “Peran *job embeddedness* sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh langsung (*indirect effect*) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* diterima dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Adapun efek pengaruh langsung *perceived organizational support* dengan *turnover intention* sebesar 0,508. Semakin baik *perceived organizational support* yang dimiliki maka semakin rendah *turnover intention*. Selain itu, hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *job embeddedness* mampu memediasi hubungan negatif antara *perceived organizational support* juga diterima dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Efek pengaruh tidak langsung sebesar 0,142 dengan sumbangan efektif sebesar 31,9%. Terdapat 65% pengaruh total antara *perceived organizational support* dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Sisanya, yaitu sebesar 35% belum dapat dijelaskan oleh variabel bebas *perceived organizational support* dan *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

B. Saran

Saran penelitian yang diajukan setelah melakukan penelitian, pembahasan dan kesimpulan antara lain:

1. Bagi Karyawan Rumah Sakit Condong Catur

Diharapkan karyawan mempertahankan sekaligus mengembangkan kelekatan pada pekerjaannya. Kelekatan ini bisa didapatkan salah satunya dengan melakukan kegiatan kumpul bersama dengan rekan kerja seperti berbagi pengalaman dalam bekerja dan saling memberi bantuan ketika mengalami kesulitan sehingga akan menurunkan kecenderungan *turnover intention*.

2. Bagi Instansi Rumah Sakit Condong Catur

Bagi Rumah Sakit Condong Catur agar memperhatikan dukungan organisasi dan kelekatan (*embeddedness*) kepada karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan tidak memiliki keterikatan, maka karyawan akan memiliki kecenderungan untuk *turnover*. Memberikan nuansa kekeluargaan dalam bekerja seperti membiasakan untuk mengapresiasi pekerjaan karyawan dan memberikan 3S (Senyum, Sapa, Salam) akan menurunkan kecenderungan tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini *job embeddedness* dalam pengukurannya dilakukan secara global yang dikembangkan oleh Crossley (2007) sehingga aspek-aspek pada *job embeddedness* yang terdiri atas *links*, *fit*, dan *sacrifice*, tidak dijelaskan pengaruhnya

masing-masing tanpa menjumlahkan setiap aspeknya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menguji pengaruh masing-masing aspek dari *job embeddedness* yaitu *links*, *fit*, *sacrifice* yang dijelaskan oleh Mitchell dkk (2001) terhadap *turnover intention*. Peneliti selanjutnya juga dapat menjadikan variabel *job embeddedness* sebagai variabel moderator, sesuai dengan penelitian Karatepe (2012) bahwa *job embeddedness* mampu memoderatori hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*. Pengukuran secara komposit dapat dilakukan untuk menguji variabel *job embeddedness* sebagai moderator dengan membagi antara *on the job* dan *off the job* yang selanjutnya dilihat pengaruhnya masing-masing.

Selain itu, dalam penelitian ini menggunakan variabel mediator yaitu *job embeddedness*, juga dapat berperan sebagai variabel moderator. Hal tersebut sesuai dengan penelitian karatepe (2012) dimana *job embeddedness* mampu menjadi moderator antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention*, yang mana *job embeddedness* tidak diukur menggunakan pengukuran global agar terlihat pengaruh masing-masing aspek dari *job embeddedness* tersebut. Pengukuran secara komposit dapat dilakukan untuk menguji variabel *job embeddedness* sebagai moderator dengan membagi antara *on the job* dan *off the job* yang selanjutnya dilihat pengaruhnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Abera, E., Yitayal, M., & Gebreslassie, M. (2014). Turnover intention and associated factors among health professionals in university of gondar referral hospital, Northwest Ethiopia. *International journal of economics & management aciences*. Vol. 3, No.4, Hal. 1-11.
- Agustina, H. (2012). Pengaruh persepsi organisasi (perceived organization support) terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja studi kasus pada sekolah tinggi ilmu ekonomi-STIE Palangka Raya. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 1, No.1, Hal. 15-29.
- Agustini, dkk. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol. 6, No.1, Hal. 251-276.
- Ajzen, I. (2001). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. Vol. 50, Hal. 179-211.
- Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in turnover process. *Journal of Management*. Hal. 99-118.
- Ambarwati, Sri Dwi Ari. (2002). Managing productive performance appraisal: sebuah upaya menjawab kebutuhan penilaian kinerja karyawan yang bebas KKN, *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 7, No. 1, Hal. 93-111.
- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Ariani, W. D. 2011. Persepsi terhadap dukungan organisasi and penyelia, kepuasan, nilai and komitmen pada industri perbankan di indonesia. *Jurnal Keuangan and Perbankan*. Vol.15, No. 3, Hal. 416-427.
- Aube, C., Rousseau, V., Morin, E.M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment the moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 22, No. 5, Hal. 479- 495.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 51, No.6, Hal. 1173-1182.
- Becker, H. S. (1960), "Notes on the concept of commitment." *American journal of Sociology*. Hal. 32-40.
- Beecroft, P.C., Dorey, F. & Wenten, M. (2007). Turnover intention in new graduate nurses: A Multivariate Analysis, *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 62, No. 1, Hal. 41-52.

- Burton, J. P., Holtom, B. C., Sablinski, C. J., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 76, No. 1, Hal. 42-51.
- Cascio, W.F. (1998) *Managing Human Resources*. Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Certo, S.C. (2000). *Supervision: concepts and skill building third edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Cho, S., & Johanson, M. M. (2008). Organizational citizenship behavior and employee performance: A moderating effect of work status in restaurant employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. Vol. 32, Hal. 307-326.
- Clinton, M., dkk. (2012). Job embeddedness : A new attitudinal measure, international. *Journal of Selection & Assessment*. Vol. 20, No. 1, Hal. 111 – 117.
- Colakuglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). The effects of perceived organizational on employees' affective outcome: Evidence from the hotel industry. *Tourism and Hospitality management Journal*. Vol. 16, No. 1, Hal. 125-150.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92, Hal. 1031-1042.
- Daskin, M & Tezer, M. (2012). Organizational politics and turnover: An empirical research from hospitality industry. *Tourism*. Vol. 60, No. 3, Hal. 273-291.
- Davidson, M. C. G., Timo, N., & Wang, Y. (2009). How much does labor turn over cost? A case study of Australian four and five-star hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 22, Hal. 451-465.
- Dewi, M.P & Rahyuda, A.G. (2015). Peran pemediasian komitmen organisasi pada pengaruh perceived organizational support terhadap intention to leave. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 10, Hal. 2928-2954.
- Eisenberger , R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of applied psychology*. Vol. 71, No. 3, Hal. 500-507.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. 2011. Perceived organizational support: *Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Davis-LaMastro, V. 1990. Perceived organizational support And Employee Diligence, Commitment, And Innovation. *Journal Of Applied Psychology*. Vol. 75, Hal. 51-59.
- Farh, J., Hackett, R. D., & Liang, J. (2007) individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*. Vol. 50, No. 3, Hal. 715-729.

- Fatmawati, F. (2013). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang inap RSI siti rahmah Padang. *Tesis*. Padang: Universitas Andalas.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 update PLS regresi edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee *turnover*: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. Vol. 26, No. 3, Hal. 463-488.
- Halawi, A.H. (2014). Stimuli and Effect of The Intention to Leave The Organization. *European Scientific Journal*. Vol. 1, Hal. 194-187.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*. Vol. 22, Hal. 242-256.
- Hanif, R. & Narjono, A.I. (2015). Persepsi dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja positif melalui kepuasan kerja studi pada PT Pos Indonesia Malang Jawa Timur. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9, No. 2, Hal. 48-53.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*. Vol. 35, Hal. 316-331.
- Hui, C., Wong, A., & Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 80, No. 4, Hal. 735-751.
- Indahari, dkk,. (2016). Pengaruh job embeddedness terhadap intensi *turnover* karyawan Caroline officer PT. Infomedia Nusantara. *Jurnal psikologi Jambi*. Vol. 1, No. 1, Hal. 48-54.
- Jaros, S., J. (1993). Effects of continuance, affective and moral commitment on the withdrawal process: an evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*. Vol. 36, Hal. 951-995.
- Joarder, M. H. R., Sharif, M. Y., & Ahmmed, K. (2011). Mediating role of affective commitment in hrm practices and turnover intention. relationship: a study in a developing context. *Business and Economics Research Journal*. Vol. 2, No. 4, Hal. 135-158.
- Kambu, dkk. (2012). Pengaruh leader-member exchange, persepsi dukungan organisasional, budaya etnis papua dan organizational citizenship behavior, terhadap kinerja pegawai pada sekda provinsi papua. *Jurnal aplikasi manajemen*. Vol. 10, No. 2, Hal. 262-272.
- Karatepe, O.M. (2012). The effect of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: the moderating role of job embeddedness. *Journal of hospitality & tourism research*. Vol. 36, No. 4, Hal. 495-516.

- Kismono, G. (2011). The relationships between job embeddedness, work-family conflict, and the impact of gender on turnover intention: evidence from the Indonesian Banking industry. *Thesis of Piloshopy*.
- Krismaningrum, L. (2014). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan hotel. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Lee, D., Hung, L, & Chen, M.L. (2012). Empirical study on influence among corporate sponsorship, organizational commitment, organizational cohesiveness and turnover intention. *Journal of management and sustainability*. Vol. 2, No. 2, Hal. 43-53.
- Loi, R., Ngo, H., & Sharon F. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.79, Hal. 101- 120.
- Lopina, E.C., Rogelberg, S.G & Howell, B. (2012). *Turnover* in dirty work occupations: a focus on pre-entry individual characteristics. *Journal of occupational and organizational psychology*. Vol. 85, No. 2, Hal. 396-406.
- Mitchell, Terence R., Brooks C. Holtom, Thomas W. Lee, Chris J. Sablinski, Miriam Erez. (2001). Using Job embeddedness to Predict Voluntary *Turnover*. *Academy of Management Journal*, 44: pp:1-11.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: causes consequences, and control*. Philippines: Addison-Wesley Publishing.
- Mobley, W. H. (2000). *Pergantian karyawan: sebab, akibat, dan pengendaliannya*, Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W.H., Horner, S.O & Hollingsworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 63, No. 4, Hal. 408-414.
- Newman, A., Rani, T., & Wendy, H. (2012). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra- organizational network resources on turnover intention. *Personnel Review*. Vol. 41, No. 1, Hal. 56-72.
- Nguyen, Q, Tanaka, Tomomi, Colin F. C, &. (2010). Risk and time preferences: linking experimental and household survey data from Vietnam." *American Economic Review*. Vol. 100, No. 1, Hal. 557-71.
- Nostra, Natalia Stella. (2011). Hubungan antara job embeddedness dan organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma.
- Perez, M. (2008). Turnover intention. *Skripsi Diploma*. Universitas Zurich.
- Perryer, C., Jordan, C., Firm, I. & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intention: The interactive effect of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*. Vol. 33, No. 9, Hal. 911-923.

- Price, J.L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*. Vol. 22, No. 7, Hal. 600-624.
- Purna, I. N. (2012). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organizational: Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar. *Tesis*. Universitas Udayana.
- Putra, R.G., Bastari, M.V., & Kartika E.W. (2015). Pengaruh perceived organizational support terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator di restoran X Surabaya. *Jurnal hospitality dan manajemen jasa*. Vol. 1, No. 17, Hal. 191-202.
- Putra, S & Suana, W. (2016). Pengaruh perceived organizational support dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 10, Hal. 6260-6287.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Persepsi dukungan organisasi: review literatur, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No. 4, Hal. 698-714.
- Ridlo, I.A. (2012). *Turnover karyawan "kajian literatur"*. Surabaya: PHMovement Publication.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior edisi 5*. Pearson Prentice Hall.
- Roseman, E. 1981. *Managing employee turnover: a positive approach*. New York: Amacom.
- Sekaran, Uma, Bougie, & Roger. (2013). *Research methods for business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P., & Sablinski, C. J. (2008). The role of job embeddedness on employee performance: The interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*. Vol. 61, Hal. 761-792.
- Shahpouri, dkk. (2016). Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. *Applied Nursing Research*. Vol. 30, Hal. 216-221.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, Vol.7, No.4, Hal. 422-445.
- Silvia, F & Suryani, A. (2017). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah dengan job embeddedness sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank BRI banda Aceh. *Jurnal ilmiah mahasiswa manajemen*. Vol. 2, No. 1, Hal. 278- 294
- Sinambela. (2014). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Slugoski, E. V. (2008). *Employee retention : demographic comparison of job embeddedness, job alternatives, job satisfaction, and organizational commitment*. University of Phoenix : *Dissertation*.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practices*. Singapore: John Wiley & Son

- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunjoyo & Harsono. (2003). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar. *Tesis Master*. Universitas Gadjah Mada.
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika teori dan aplikasi untuk penelitian ilmu sosial dan humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Tambun, S. (2013). *Teknik pengolahan data dan interpretasi hasil penelitian dengan menggunakan program spss untuk variabel moderating*. Workshop Metode penelitian Kuantitatif
- Tanova, C., & Holtom, B. C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four european countries. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 19, Hal. 1553-1568.
- Ten Brummehuis, L.L., Bakker A. B., & Euwema, M. C. (2010). Is family-to-work interference related to co-workers work outcomes?. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 77, No. 3, Hal. 461-469.
- Tett, R.P & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. Vol. 46, No. 2, Hal. 259-29.
- Treuren, G. J. M (2017). employee embeddedness as moderator the relationship between work and family conflict and leaving intention. *The international journal of human resource management*.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Linden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*. Vol. 40, No. 1, Hal. 82-111.
- Yancey, A. E. (2009). The impact of job embeddedness on the job satisfaction-tenure and job satisfaction-intent to turnover relationship. *Disertasi doctoral*. Universitas Alliant Internasional.
- Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review*. Vol. 22, No. 3, Hal. 220-231.

DAFTAR LAMAN

Thomas, T. (2009), “Voluntary Turnover: Why It Exists and What It Costs”.
www.thomasconcept.com/.../Voluntary%20Turnover-, diunduh pada 7 Agustus 2107
pukul 22.30 WIB.

<https://yogyakarta.bps.go.id/dynamictable/2017/08/02/35/jumlah-rumah-sakit-menurut-kabupaten-kota-di-d-i-yogyakarta.html>. diunduh pada 7 Agustus 2107 pukul 24.15 WIB



LAMPIRAN 1:
TABULASI DATA TRY OUT

A. Turnover Intention

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2
2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2
3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	1	4	1	1	4	1	2	2	4	1	2	2	2	1	2	4	1
5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
6	1	4	1	1	4	2	2	4	4	1	2	2	4	1	3	2	2
7	1	4	1	1	3	2	2	4	2	1	3	1	2	2	1	1	1
8	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1
9	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
10	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	1	1
12	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
13	2	4	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1
14	2	4	2	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1
15	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
16	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
17	1	4	1	1	4	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1
18	1	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
19	1	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2
20	1	4	1	2	4	1	4	1	3	2	3	1	2	1	1	2	1
21	1	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1
22	1	4	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
23	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
24	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
25	1	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4
26	4	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
27	1	3	1	2	3	2	2	4	1	2	4	2	3	2	3	4	2
28	1	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	2
29	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	1
30	2	1	3	3	4	1	1	4	2	2	4	4	1	1	4	4	1
31	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2
32	2	2	3	2	1	2	2	4	2	3	2	3	3	1	3	3	2
33	1	2	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2	1	1	4	2	3

34	1	1	2	1	4	3	1	3	2	4	2	1	1	1	2	2	1
35	1	3	2	3	3	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2
36	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	4	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1
9	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2
11	2	2	2	2	1	1	2	2	4	1	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
17	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
18	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2
19	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
20	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
22	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
23	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
24	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
26	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2
27	2	3	2	1	4	2	1	2	4	4	4
28	3	3	1	1	2	2	3	3	1	2	1
29	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3
30	4	3	1	3	2	2	1	4	3	2	1
31	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
32	2	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2
33	2	2	1	4	1	1	1	3	1	4	2
34	4	3	1	2	1	3	4	2	2	1	2
35	2	3	3	3	4	4	1	1	1	2	4

36	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

B. Perceived Organizational Support

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	1	2	3
2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
6	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	4	3
7	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	4	1	4	2	4	3
8	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
13	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
19	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
20	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
23	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
24	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4
26	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
27	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	1	1
28	4	4	1	3	2	2	1	4	4	4	1	4	1	4	3	2	2
29	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2
30	4	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	4	3	3	2
31	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
32	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
33	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	1	3	2	3	2	4	2
34	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	2
35	4	2	3	3	2	1	1	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2

36	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
8	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
11	3	2	2	1	3	4	2	3	1	3	3	3	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
18	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
19	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
23	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
24	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	3	2	4	2	1	3	2	1	1	4	3	4	4	3
26	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
27	2	2	4	3	1	2	2	3	2	3	2	1	4	2	4
28	3	3	4	4	3	4	1	2	1	4	1	3	4	3	3
29	3	2	2	3	2	3	1	4	3	2	2	3	2	3	2
30	3	1	4	3	3	2	1	4	3	3	4	4	1	4	3
31	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1
32	3	1	2	1	3	3	3	4	4	1	4	3	3	2	2
33	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	1
34	2	2	3	3	2	4	3	3	2	1	1	3	3	4	1
35	4	2	1	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2
36	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1

C. Job Embeddedness

	1	2	3	4	5	6	7
1	2	2	3	3	2	2	3
2	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	2	3	3	2	2
4	2	2	3	3	2	2	2
5	3	3	4	4	3	2	3
6	3	3	2	2	3	3	3
7	3	3	4	3	3	4	3
8	2	2	3	3	3	1	4
9	3	3	3	2	2	3	3
10	2	3	1	4	4	2	3
11	3	2	3	3	3	2	3
12	3	3	3	3	3	2	4
13	3	3	3	3	3	2	3
14	3	3	3	4	3	2	3
15	4	4	4	3	3	4	4
16	3	3	3	4	3	2	3
17	3	3	4	3	3	2	3
18	4	3	3	4	4	3	4
19	3	4	3	3	3	3	3
20	3	1	1	3	3	1	3
21	2	2	3	4	3	4	3
22	3	3	3	3	3	2	3
23	3	3	2	2	2	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	2	3
26	4	4	4	3	3	4	3
27	4	3	3	3	3	2	3
28	3	3	3	2	3	2	3
29	3	4	4	4	4	3	3
30	3	3	3	3	4	2	4
31	4	3	3	4	4	2	4
32	3	1	1	2	2	3	3

33	3	4	4	3	3	3	3
34	3	4	4	3	3	3	3
35	4	3	3	3	3	3	2
36	3	3	4	3	3	1	3

LAMPIRAN 2:

TABULASI DATA PENELITIAN

A. Turnover Intention

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	2	3	1	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
5	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
6	3	3	3	2	3	1	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
10	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
12	2	2	3	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	1	2
13	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
14	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
15	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
16	1	2	4	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2
17	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
18	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	4
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	4	2	3	1	3	3	3	3	1	3
21	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3
22	1	1	3	1	4	3	1	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	1
23	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
24	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2
25	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
26	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
27	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
28	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2

29	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2
30	4	4	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3
31	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
34	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
36	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
37	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
38	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
39	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
40	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
41	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2
43	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	3	2	4	2	2
44	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3
45	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
46	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3
47	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3
48	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	4	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3
49	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
51	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2
52	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
55	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
57	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
58	1	1	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
59	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
60	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
61	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
66	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
68	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1
69	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2

70	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
71	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
72	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
73	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
74	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
75	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
76	1	1	2	1	4	3	1	3	2	4	2	1	1	1	2	2	1	4	3	1	2	1
77	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
78	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
79	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
80	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2
82	1	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2
83	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	1	3	1	2	3	2	1	3	2
84	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1
85	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
87	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
88	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
89	3	3	3	2	3	1	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
91	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
92	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
93	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
94	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
95	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
97	2	2	3	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	1	2
98	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
99	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
100	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
101	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
102	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
103	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
105	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4
107	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	1	2	3
108	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
109	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1
110	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2

111	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
112	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
113	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	1	2	3
114	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
115	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
116	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
117	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
118	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
119	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
120	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
121	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
122	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
124	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
125	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
126	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
127	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
128	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
129	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
130	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
132	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
133	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
134	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
135	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
136	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3

B. Perceived Organizational Support

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
7	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
9	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3

11	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
12	3	4	1	1	4	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	1	4
13	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
14	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
15	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
16	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3
17	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
18	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
19	2	3	1	2	1	1	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3
20	1	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3
21	1	4	1	1	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
22	3	4	1	1	2	2	3	2	3	3	4	1	4	1	3	2	3	3
23	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
24	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
25	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
26	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3
27	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
28	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
29	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3
30	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	4
31	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
35	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
36	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3
37	2	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
38	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2
39	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
40	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
41	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3
43	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3
44	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3
45	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2
46	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
47	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2
48	3	3	2	2	3	3	3	1	2	4	2	2	2	3	1	3	2	2
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
51	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3

52	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
53	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
55	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
58	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
59	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
60	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2
66	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
67	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
68	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
69	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
70	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
71	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
72	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
73	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
74	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
75	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
76	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
77	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
78	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
79	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
80	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2
82	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
83	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
87	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
88	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
90	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	2	1	3
91	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
92	2	2	2	4	4	3	3	3	2	1	1	2	2	4	3	1	2	2

93	1	4	4	4	1	4	1	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	1
94	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1
95	3	1	3	2	3	1	2	4	3	3	2	3	1	4	3	3	2	1
96	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3
97	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3
98	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
100	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3
101	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
102	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
103	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
104	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
105	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
106	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1
107	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
108	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
109	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
110	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
111	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3
112	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3
113	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
114	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
115	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
116	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
117	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
118	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
120	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
121	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
122	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
123	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
124	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
125	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
126	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
127	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
128	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
129	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2
130	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	2
131	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
132	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1	4	3	4	4	3	2
133	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2

134	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
135	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
136	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2

	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	3	2	3	2	3	2	3	3	2
2	3	3	3	1	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
4	2	3	3	2	3	2	3	2	2
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	2	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	2	2
8	3	2	3	2	2	2	2	3	3
9	1	3	3	3	3	3	3	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	2	3	2	3	2	3	3
12	2	1	3	2	2	2	1	3	2
13	3	2	3	2	2	3	1	3	2
14	3	2	3	2	3	2	3	2	2
15	3	2	3	2	2	3	1	3	2
16	3	1	4	2	4	3	3	3	3
17	3	2	3	2	2	2	3	3	2
18	3	1	2	3	2	3	2	3	3
19	2	2	2	3	2	3	2	3	2
20	3	1	3	3	3	2	2	4	2
21	2	2	2	2	2	3	2	3	1
22	3	4	4	3	2	2	4	1	2
23	2	2	3	2	2	2	2	2	2
24	3	1	2	2	3	2	2	2	2
25	3	2	3	1	2	2	2	2	2
26	3	2	3	1	2	2	2	2	2
27	3	2	3	2	3	3	2	2	2
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3
29	3	2	3	2	4	3	3	2	3
30	3	4	4	2	3	3	3	2	3
31	3	1	3	2	2	3	1	3	3
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	3	3	3	2	3	2
35	3	2	3	2	3	3	2	2	3

36	2	2	3	3	2	2	3	3	3
37	3	3	4	3	3	1	3	2	2
38	3	3	3	2	3	3	2	3	2
39	3	2	3	1	3	1	2	3	2
40	3	2	3	2	3	3	2	3	2
41	3	3	3	3	3	3	4	3	3
42	4	2	3	3	3	3	3	3	3
43	4	2	3	3	3	3	3	3	3
44	2	3	3	2	4	2	3	2	2
45	2	2	3	2	3	3	2	2	2
46	3	1	4	2	3	3	1	3	1
47	3	1	4	2	3	3	1	3	1
48	4	3	4	1	2	3	1	3	1
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	2	3	3	3	2	3	2	3	2
51	3	2	3	1	3	2	2	2	2
52	3	1	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	2	3	2	3	3	3	2	3
55	3	2	2	3	3	3	3	2	3
56	3	3	2	2	3	3	3	3	3
57	3	3	2	2	3	3	3	3	3
58	2	3	2	3	3	2	3	2	2
59	2	3	3	3	3	2	2	2	3
60	2	2	2	3	3	3	3	3	3
61	3	2	2	2	3	3	3	3	3
62	3	2	2	2	3	3	3	3	3
63	3	2	2	2	3	3	3	3	3
64	3	3	2	2	3	3	3	3	3
65	3	3	2	3	3	3	3	3	3
66	2	2	2	3	3	3	3	3	3
67	3	2	2	2	3	3	2	3	3
68	3	3	2	2	3	3	4	3	3
69	2	2	2	3	3	3	3	3	3
70	2	2	2	3	3	3	3	2	2
71	2	2	2	3	3	3	3	2	2
72	3	3	2	3	3	3	3	3	2
73	2	3	3	3	3	2	2	2	3
74	2	3	2	3	3	3	3	3	3
75	3	2	2	3	3	3	2	3	3
76	3	3	3	3	2	2	3	2	3

77	3	3	3	2	3	3	4	3	2
78	3	3	2	2	3	3	4	4	3
79	4	4	3	3	3	4	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	2	3
81	3	1	2	1	3	3	3	2	2
82	3	2	4	3	2	2	3	3	2
83	3	3	4	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	2	3	3	3	3	3	3	2	3
87	4	4	3	3	2	3	3	3	3
88	3	3	3	3	3	2	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	3	4	3
90	2	1	1	4	3	4	4	3	3
91	3	3	3	3	3	4	3	3	2
92	3	2	3	2	1	4	2	3	3
93	2	1	4	1	3	4	3	3	3
94	4	3	2	2	3	2	3	3	3
95	4	3	3	4	4	1	4	3	3
96	2	2	2	2	3	2	3	3	3
97	4	4	1	4	3	3	2	3	3
98	3	3	3	3	2	4	3	3	2
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	3	3	3	3	2	3	3	3	3
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	3	3	3	2	3	3	3	2	3
104	3	3	3	3	4	4	3	3	3
105	2	2	4	4	3	3	3	2	1
106	4	4	4	1	4	1	4	3	2
107	1	3	2	3	1	2	4	3	3
108	2	2	2	2	2	2	3	3	2
109	2	3	3	2	3	2	2	2	3
110	2	2	3	3	2	2	3	3	3
111	3	2	3	3	3	2	2	3	3
112	3	3	3	3	4	2	2	2	3
113	2	3	3	3	3	2	3	2	2
114	2	3	3	3	3	2	3	2	2
115	3	3	2	2	3	3	2	2	2
116	3	3	2	2	3	3	2	2	2
117	3	3	2	2	3	3	2	2	2

118	3	2	2	3	3	3	3	3	3
119	3	3	2	2	3	3	3	3	3
120	3	4	2	2	2	3	2	3	3
121	3	3	2	3	2	2	3	2	2
122	3	3	2	3	2	2	3	2	2
123	2	2	2	3	3	3	3	3	3
124	3	2	2	2	3	3	3	3	3
125	3	2	2	2	2	2	2	2	2
126	3	3	2	3	3	2	2	2	2
127	3	2	1	2	3	2	3	3	3
128	3	3	2	3	2	3	2	2	3
129	3	3	2	3	2	3	2	3	3
130	3	3	3	3	3	3	3	4	3
131	2	3	3	2	3	3	3	3	3
132	2	2	3	3	3	2	3	3	3
133	2	2	3	3	3	2	3	3	4
134	3	3	3	2	3	3	3	3	2
135	3	3	2	3	2	3	3	4	4
136	3	3	2	3	3	3	3	2	3

C. Job Embeddedness

	1	2	3	4	5	6	7
S1	3	2	2	2	2	2	2
S2	3	2	2	3	3	2	3
S3	2	3	2	3	2	2	2
S4	3	2	2	2	3	3	3
S5	3	2	2	3	2	2	2
S6	2	3	2	3	2	2	2
S7	3	2	3	3	2	3	3
S8	3	2	3	3	2	2	3
S9	3	2	3	3	2	3	3
S10	3	2	2	3	3	2	3
S11	3	2	4	2	3	3	3
S12	2	2	3	2	2	2	3
S13	2	2	3	2	2	2	3
S14	2	2	3	3	2	3	3
S15	2	2	3	2	2	2	3
S16	2	2	2	4	2	2	3

S17	2	2	2	3	2	2	2
S18	3	2	2	3	2	1	1
S19	2	3	2	3	2	2	2
S20	3	3	2	3	2	2	3
S21	2	2	2	3	2	2	2
S22	3	2	3	3	2	2	2
S23	3	2	2	3	2	2	3
S24	3	2	3	3	2	2	3
S25	2	2	3	3	2	2	3
S26	2	2	3	3	2	2	3
S27	2	2	3	3	2	2	3
S28	3	2	3	3	3	2	3
S29	3	2	2	3	3	2	3
S30	3	3	3	3	2	2	3
S31	3	3	3	3	3	3	3
S32	3	3	3	3	3	3	3
S33	3	2	2	3	2	2	2
S34	3	2	3	3	3	3	3
S35	3	2	3	3	2	2	2
S36	3	2	2	3	3	1	2
S37	3	3	2	3	2	2	3
S38	3	2	2	3	3	2	2
S39	3	3	3	3	2	2	3
S40	3	2	3	4	2	2	4
S41	3	2	3	3	2	2	3
S42	3	1	3	3	3	3	3
S43	3	1	3	3	3	3	3
S44	3	2	2	4	3	3	3
S45	2	2	2	3	2	2	2
S46	3	2	3	3	2	2	3
S47	3	2	3	3	2	2	3
S48	3	2	3	3	2	1	2
S49	3	2	3	3	2	3	3
S50	3	2	2	3	2	2	2
S51	3	2	4	2	3	3	3
S52	3	3	3	2	2	2	3
S53	2	2	3	3	2	3	3
S54	3	2	2	3	2	2	2

S55	3	2	2	3	2	2	2
S56	3	2	3	3	3	3	3
S57	2	2	3	3	2	3	2
S58	3	2	3	3	2	2	2
S59	2	2	3	3	2	3	3
S60	2	2	3	3	2	3	3
S61	3	2	3	3	3	3	3
S62	3	2	3	3	3	3	3
S63	3	2	3	3	3	3	3
S64	3	3	3	3	3	3	3
S65	2	2	3	3	2	2	3
S66	2	2	3	3	2	3	3
S67	3	3	3	3	2	3	3
S68	4	2	3	3	3	3	2
S69	2	2	3	3	2	3	3
S70	2	2	3	2	3	3	2
S71	2	2	3	2	3	3	2
S72	3	2	3	3	3	3	3
S73	2	2	3	3	2	3	3
S74	2	2	3	3	2	3	3
S75	3	3	3	3	3	3	2
S76	2	2	3	4	3	4	3
S77	3	3	3	3	3	2	3
S78	3	3	2	2	2	3	3
S79	3	3	3	3	3	3	3
S80	3	3	3	3	3	2	3
S81	4	3	3	3	3	2	3
S82	3	3	3	2	3	2	3
S83	3	2	2	3	2	3	3
S84	3	3	3	3	3	2	2
S85	4	3	3	4	4	2	4
S86	3	4	3	2	3	3	3
S87	3	3	3	3	3	3	1
S88	3	2	3	3	3	3	3
S89	2	2	2	3	2	2	3
S90	2	2	3	3	2	2	2
S91	3	3	3	2	3	3	2
S92	3	3	3	2	3	3	2

S93	3	3	3	3	2	3	2
S94	3	3	1	3	2	2	3
S95	4	3	2	3	3	3	3
S96	3	3	2	3	3	3	2
S97	3	3	2	2	3	3	3
S98	3	3	3	2	3	4	3
S99	2	2	3	3	3	1	4
S100	3	3	3	2	2	3	3
S101	2	3	1	4	4	2	3
S102	3	2	3	3	3	2	3
S103	3	3	3	3	3	2	4
S104	3	3	3	3	3	2	3
S105	3	2	3	4	3	2	3
S106	3	2	3	3	3	3	3
S107	3	3	3	3	3	2	3
S108	2	2	2	3	2	2	3
S109	2	2	3	3	2	2	2
S110	3	3	3	2	3	3	2
S111	3	3	3	2	3	3	2
S112	3	3	3	3	2	3	2
S113	3	2	2	3	2	2	2
S114	3	2	3	3	3	3	3
S115	4	3	3	3	2	2	3
S116	4	3	3	3	2	2	3
S117	3	3	3	3	2	2	3
S118	3	2	3	2	3	3	3
S119	3	2	2	3	2	2	2
S120	2	2	3	3	2	2	2
S121	3	3	3	2	3	3	2
S122	3	3	3	2	3	3	2
S123	3	2	3	3	3	3	3
S124	2	2	2	3	2	2	3
S125	2	2	3	3	2	2	2
S126	3	3	3	2	3	3	2
S127	3	3	3	2	3	3	2
S128	3	3	3	3	2	3	2
S129	3	3	1	3	2	2	3
S130	4	3	3	3	2	2	3

S131	3	3	2	3	3	3	2
S132	2	2	3	3	3	3	3
S133	3	3	3	3	2	3	3
S134	3	3	2	3	4	2	2
S135	3	3	4	3	4	3	3
S136	3	3	2	3	3	3	3

LAMPIRAN 3:

Reliabilitas Alat Ukur

1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala *Turnover Intention*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57.14	83.723	.427	.821
VAR00002	55.78	99.549	-.446	.855
VAR00003	56.92	84.021	.555	.817
VAR00004	56.72	85.235	.473	.820
VAR00005	55.78	99.092	-.517	.851
VAR00006	57.03	87.171	.442	.823
VAR00007	56.69	87.818	.224	.829
VAR00008	56.53	86.371	.289	.827
VAR00009	56.53	87.513	.231	.829
VAR00010	57.03	85.513	.418	.822
VAR00011	56.56	91.168	.016	.836
VAR00012	56.94	81.711	.616	.814
VAR00013	56.75	84.879	.429	.821
VAR00014	57.36	86.923	.389	.823
VAR00015	56.83	81.914	.582	.815

VAR00016	56.42	88.364	.177	.831
VAR00017	57.28	87.578	.318	.825
VAR00018	56.81	83.647	.462	.820
VAR00019	56.72	82.206	.607	.814
VAR00020	57.36	84.809	.619	.817
VAR00021	56.83	81.114	.587	.814
VAR00022	57.19	84.618	.435	.821
VAR00023	57.22	85.435	.418	.822
VAR00024	57.11	85.359	.365	.824
VAR00025	56.83	86.429	.343	.824
VAR00026	57.11	81.759	.657	.813
VAR00027	57.00	84.686	.463	.820
VAR00028	57.03	83.228	.586	.816

Tahap 2 Setelah dilakukan seleksi aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.2222	84.349	.444	.886
VAR00003	41.0000	84.114	.618	.881
VAR00004	40.8056	86.561	.441	.885
VAR00006	41.1111	87.359	.515	.884
VAR00008	40.6111	86.416	.342	.888
VAR00010	41.1111	85.816	.462	.885
VAR00012	41.0278	82.656	.613	.880
VAR00013	40.8333	86.086	.409	.886
VAR00014	41.4444	87.740	.398	.886
VAR00015	40.9167	82.479	.604	.880

VAR00017	41.3611	88.409	.325	.888
VAR00018	40.8889	84.902	.440	.885
VAR00019	40.8056	82.904	.621	.880
VAR00020	41.4444	85.568	.633	.881
VAR00021	40.9167	82.536	.554	.882
VAR00022	41.2778	84.721	.489	.884
VAR00023	41.3056	85.190	.501	.883
VAR00024	41.1944	86.161	.372	.887
VAR00025	40.9167	88.136	.288	.889
VAR00026	41.1944	82.733	.652	.879
VAR00027	41.0833	85.507	.470	.884
VAR00028	41.1111	83.759	.614	.880

2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala *Perceived Organizational Support*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	32

3.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.72	135.463	.115	.899
VAR00002	94.56	129.111	.471	.894
VAR00003	94.58	140.879	-.241	.908
VAR00004	94.17	127.629	.612	.892
VAR00005	94.78	130.692	.374	.896
VAR00006	94.61	127.902	.522	.893
VAR00007	94.44	126.940	.517	.893
VAR00008	94.47	123.571	.665	.890
VAR00009	94.31	128.104	.639	.892
VAR00010	94.25	133.279	.205	.898
VAR00011	94.53	129.742	.345	.896
VAR00012	94.36	125.494	.664	.891

VAR00013	94.89	128.273	.322	.898
VAR00014	94.11	127.759	.549	.893
VAR00015	94.64	128.752	.430	.895
VAR00016	94.50	124.486	.628	.891
VAR00017	94.69	123.247	.826	.888
VAR00018	94.19	127.875	.603	.892
VAR00019	94.97	131.571	.318	.897
VAR00020	94.44	127.740	.497	.894
VAR00021	94.33	127.771	.508	.893
VAR00022	94.33	125.086	.640	.891
VAR00023	94.31	131.933	.234	.898
VAR00024	94.61	125.044	.575	.892
VAR00025	94.19	129.761	.466	.894
VAR00026	94.64	127.323	.489	.894
VAR00027	94.53	128.142	.458	.894
VAR00028	94.44	125.797	.583	.892
VAR00029	94.50	137.000	-.045	.903
VAR00030	94.42	128.021	.404	.896
VAR00031	94.36	130.580	.431	.895
VAR00032	94.61	126.016	.500	.894

Tahap 2 Setelah dilakukan seleksi aitem

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	78.4167	123.507	.469	.915

VAR00004	78.0278	122.085	.608	.913
VAR00005	78.6389	125.094	.369	.916
VAR00006	78.4722	122.028	.540	.914
VAR00007	78.3056	121.247	.523	.914
VAR00008	78.3333	117.714	.685	.911
VAR00009	78.1667	122.771	.616	.913
VAR00011	78.3889	123.616	.372	.916
VAR00012	78.2222	120.121	.652	.912
VAR00013	78.7500	121.450	.377	.918
VAR00014	77.9722	121.913	.566	.913
VAR00015	78.5000	122.829	.448	.915
VAR00016	78.3611	118.980	.626	.912
VAR00017	78.5556	117.454	.846	.909
VAR00018	78.0556	122.568	.580	.913
VAR00019	78.8333	126.143	.300	.917
VAR00020	78.3056	122.047	.502	.914
VAR00021	78.1944	121.990	.519	.914
VAR00022	78.1944	119.875	.619	.912
VAR00024	78.4722	119.799	.559	.913
VAR00025	78.0556	124.740	.420	.915
VAR00026	78.5000	121.686	.492	.914
VAR00027	78.3889	122.587	.455	.915
VAR00028	78.3056	120.161	.588	.913
VAR00030	78.2778	122.263	.411	.916
VAR00031	78.2222	124.749	.444	.915
VAR00032	78.4722	120.428	.501	.914

3. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala *Job Embeddedness*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	7

4.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	17.6944	6.675	.467	.677
VAR00002	17.8056	5.475	.674	.612
VAR00003	17.7222	5.635	.517	.659
VAR00004	17.6389	6.980	.321	.708
VAR00005	17.7222	6.663	.500	.671
VAR00006	18.2778	6.663	.263	.733
VAR00007	17.6389	7.266	.313	.708

LAMPIRAN 4:**VALIDITAS ALAT UKUR****1. *Skala Turnover Intention***

2. Skala Perceived Organizational Support



3. *Skala Job Embeddedness*



LAMPIRAN 5: HASIL ANALISIS DATA

1. Statistik Deskriptif Data

Descriptives

Notes	
Output Created	08-DEC-2017 13:18:25
Comments	
Data	C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	136
Missing Value Handling	User defined missing values are treated as missing.
Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=POS JobEmb /SAVE /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.21
Variables Created or Modified	ZPOS Zscore(POS) ZJobEmb Zscore(JobEmb)

[DataSet1] C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS	136	61	89	72.77	5.563
JobEmb	136	14	24	18.38	1.777
Valid N (listwise)	136				

2. Hasil Analisis Uji Normalitas

		TI	POS	JobEmb
N		136	136	136
	Mean	52.04	72.77	18.38
Normal Parameters(a,b)				
	Std. Deviation	5.272	5.563	1.777
Most Differences	Extreme Absolute	.089	.087	.158
	Positive	.089	.087	.109
	Negative	-.050	-.069	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038	1.010	1.843
Asymp. Sig. (2-tailed)		.232	.260	.002

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Hasil Analisis Uji Linieritas

a) *Turnover Intention dengan Perceived Organizational Support*

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1857.375	24	77.391	4.535	.000
TI *	Between Groups	966.655	1	966.655	56.641	.000
POS	Deviation from Linearity	890.720	23	38.727	2.269	.002
	Within Groups	1894.360	111	17.066		
	Total	3751.735	135			

b) Turnover Intention dengan Job embeddedness

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI * JobEmb	(Combined)		725.055	9	80.562	3.354	.001
	Between Groups	Linearity	627.980	1	627.980	26.143	.000
		Deviation from Linearity	97.075	8	12.134	.505	.851
	Within Groups		3026.680	126	24.021		
	Total		3751.735	135			

4. Hasil Analisis Uji Hipotesis

a) Pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap turnover intention

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TI
/METHOD=ENTER POS.

```

Regression

Notes

Output Created	01-FEB-2018 11:42:12	
Comments	STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOCHAKAR	
Input	Data	C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
N of Rows in Working Data File		136
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TI /METHOD=ENTER POS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	POS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.252	4.559

a. Predictors: (Constant), POS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966.655	1	966.655	46.509	.000 ^b
	Residual	2785.080	134	20.784		
	Total	3751.735	135			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), POS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87.048	5.148		16.910	.000
	POS	-.481	.071	-.508	-6.820	.000

a. Dependent Variable: TI

b) Pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap *job embeddedness*

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT JobEmb
 /METHOD=ENTER POS.

Regression

Notes

Output Created	01-FEB-2018 11:42:42	
Comments		
Input	Data	C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	136

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT JobEmb /METHOD=ENTER POS.
	Resources	Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.07 Memory Required 1380 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

[DataSet1] C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	POS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: JobEmb

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.347 ^a	.120	.114	1.673

a. Predictors: (Constant), POS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.277	1	51.277	18.331	.000 ^b
	Residual	374.840	134	2.797		
	Total	426.118	135			

a. Dependent Variable: JobEmb

b. Predictors: (Constant), POS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.320	1.888		5.465	.000
	POS	.111	.026	.347	4.281	.000

a. Dependent Variable: JobEmb

c) Pengaruh langsung *job embeddedness* terhadap *turnover intention*

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TI
/METHOD=ENTER JobEmb.

```

Regression

Notes

Output Created	01-FEB-2018 11:43:14
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File
	C:\Users\COMPAQ\Documents\ uji 6-12..sav DataSet1 <none> <none> <none>

Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	136
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TI /METHOD=ENTER JobEmb.
	Resources	Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.04 Memory Required 1380 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

[DataSet1] C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JobEmb ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.161	4.828

a. Predictors: (Constant), JobEmb

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	627.980	1	627.980	26.938	.000 ^b
	Residual	3123.756	134	23.312		
	Total	3751.735	135			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JobEmb

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74.360	4.319		17.215	.000
	JobEmb	-1.214	.234	-.409	-5.190	.000

a. Dependent Variable: TI

d) Pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* dengan *turnover intention* melalui *job embeddedness*

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TI
/METHOD=ENTER POS JobEmb.

```

Regression

Notes

Output Created	01-FEB-2018 10:17:56
Comments	
Data	C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	136

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TI /METHOD=ENTER POS JobEmb.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.07
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] C:\Users\COMPAQ\Documents\uji 6-12..sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JobEmb, POS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.309	4.382

a. Predictors: (Constant), JobEmb, POS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1198.281	2	599.140	31.207	.000 ^b
	Residual	2553.454	133	19.199		
	Total	3751.735	135			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JobEmb, POS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95.161	5.471		17.394	.000
	POS	-.394	.072	-.416	-5.450	.000
	JobEmb	-.786	.226	-.265	-3.473	.001

a. Dependent Variable: TI

DATA PRIBADI



Nama : Syarifah Aini
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Lahir : Bogor
Tanggal Lahir : 22-06-1995
Alamat : Kp. Hegarmanah RT 002/001 Parung Panjang Kab. Bogor
No. HP : 089624986153
E-mail : syarifahsyalun@gmail.com
PTKIN : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta
Prodi : Psikologi

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

- Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta 1
- SMP Negeri Parung Panjang 1
- SD Negeri Parung Panjang 04

PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Dewan Mahasiswa FISHUM UIN Sunan Kalijaga
- Asisten Kelas Psikologi Industri dan Organisasi
- Asisten Ruang Baca Psikologi UIN Sunan Kalijaga
- Bendahara Santri Putri PP. Al-Barokah
- Pengurus Koperasi Santri Putri PP. Al-Barokah