

Lampiran 1 Penelitian Terdahulu

Tabel 4 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Parker & Martin (2009)	<i>Coping and buoyancy in the workplace: Understanding their effects on teachers' work-related well-being and engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Coping and buoyancy</i> memiliki pengaruh positif terhadap karakteristik dan kepuasan guru
2	Babakus <i>et al</i> (2017)	<i>Work engagement and turnover intentions: an empirical study</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work engagement</i> dan <i>turnover intentions</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.
3	Bakker & Demerouti (2008)	<i>Towards a model of work engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>positive organizational behavior</i>. • <i>Work engagement</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>career development</i>.
4	Schaufeli & Bakker (2004)	<i>Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job demands</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>burnout</i>. • <i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>. • <i>Job resources</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>burnout</i>. • <i>Job resources</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>engagement</i>.

No	Peneliti	Judul	Hasil
			<ul style="list-style-type: none"> • <i>Engagement</i> memiliki hubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i>. • <i>Health problems</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>turnover intention</i>. • <i>Burnout</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>health problems</i>.
5	(Vermooten et al, 2019)	<i>Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Proactive personality</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>job crafting</i>. • <i>Proactive personality</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. • <i>Job crafting</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>meaningful work</i>. • <i>Meaningful work</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>employee engagement</i>. • <i>Meaningful work</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. • <i>Job crafting</i> memiliki pengaruh positif yang

No	Peneliti	Judul	Hasil
			<p>signifikan terhadap <i>employee engagement</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Employee engagement Job crafting</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>job crafting</i>. • <i>Employee engagement Job crafting</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.
6	(Bonds 2017)	<i>Employees' Organizational Commitment and Turnover intentions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada hubungan yang signifikan antara <i>employees' affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment</i> terhadap perusahaan dan <i>turnover intention</i>. • Ada hubungan yang signifikan antara <i>employees' affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment</i> untuk perusahaan dan <i>turnover intention</i>.

No	Peneliti	Judul	Hasil
7	(Göncü Köse and Metin 2018)	<i>Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya supervisor <i>transformational leadership</i> secara signifikan dan negatif terhadap <i>procrastination at work</i> karyawan. • Gaya supervisor <i>paternalistic leadership</i> secara signifikan dan negatif terhadap <i>procrastination at work</i> karyawan. • Hubungan antara gaya <i>paternalistic leadership</i> dan <i>transformational leadership</i> dari supervisor dengan <i>procrastination at work</i> karyawan di mediasi oleh <i>employees' conscientiousness</i> dan <i>civic virtue behaviors</i>. • Hubungan antara gaya <i>paternalistic leadership</i> dan <i>transformational leadership</i> dari supervisor dengan <i>procrastination at work</i> karyawan di mediasi oleh <i>employees' turnover intentions</i>.

No	Peneliti	Judul	Hasil
8	(Zhang, Jin, and Jiang 2020)	<i>The Mediating Role of Career Calling in the Relationship Between Family-Supportive Supervisor Behaviors and Turnover intention Among Public Hospital Nurses in China</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Family-supportive supervisor behaviors</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>career calling</i>, tetapi memiliki hubungan negatif dengan <i>turnover intention</i>. • <i>Career calling</i> Sebagian memediasi hubungan antara <i>family-supportive supervisor behaviors</i> dan <i>turnover intention</i>.
9	(Yim et al. 2017)	<i>Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Psychological capital</i> memediasi hubungan antara <i>occupational stress</i> dan <i>turnover intention</i> perawat.
10	(Merissa 2018)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA SIDOARJO	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh positif diantara <i>work engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i>. • Terdapat pengaruh negatif diantara <i>work engagement</i> dan <i>turnover intention</i>. • Terdapat pengaruh negatif diantara <i>Job Satisfaction</i> dan <i>turnover intention</i>.

No	Peneliti	Judul	Hasil
11	(Siagian and Khair 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. • Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. • Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. • Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan. • Kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Hasil
12	(Dewi & Agustina, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.
13	(Hermawan, Hartika, and Simarmata 2017)	Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan <i>Turnover intention</i> : Studi Pada Karyawan PT. X	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat hubungan negatif antara <i>work engagement</i> dengan <i>turnover intention</i>. Sementara aspek dari <i>work engagement</i> yang memiliki hubungan negatif paling dekat dengan <i>turnover intention</i> adalah <i>dedication</i>.
14	(Komang et al. 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat <i>turnover intention</i>. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti	Judul	Hasil
			<p>terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka akan mengurangi tingkat <i>turnover intention</i>.
15	(Agus, Putra, and Sariyathi 2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Di CV. BENGKEL BINTANG PESONA GROUP	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. • Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. • Apabila komitmen organisasional dan kepuasan kerja meningkat maka tingkat <i>turnover intention</i> karyawan akan menurun.
16	(Gunawan and Andani 2020)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i> Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap <i>turnover intention</i>. • Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>. • Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>.

No	Peneliti	Judul	Hasil
17	(Hariawan and Atmajawati 2018)	Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat <i>Turnover intention</i> Pada Perusahaan Jasa Konsultasi Di Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap <i>turnover intention</i>. • Adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i>.
18	(Li, Zhu, and Park 2018)	<i>Leader–Member Exchange, Sales Performance, Job Satisfaction, And Organizational Commitment Affect Turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Leader member exchange</i> secara positif memprediksi <i>organizational commitment salespersons</i>. • <i>Leader member exchange</i> memiliki hubungan tidak langsung melalui mediator <i>sales performance</i> dengan <i>Job Satisfaction salespersons</i>. • <i>Leader member exchange</i> memiliki hubungan tidak langsung melalui

No	Peneliti	Judul	Hasil
			<p>mediator sales performance dengan organizational commitment salespersons.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leader member exchange memiliki hubungan tidak langsung melalui mediator Job Satisfaction dengan turnover intention salespersons.
19	(Yalabik et al. 2013)	<i>Work Engagement As A Mediator Between Employee Attitudes And Outcomes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work engagement</i> memediasi hubungan antara affective commitment ke job performance dan intention to quit. • <i>Work engagement</i> juga memediasi hubungan antara Job Satisfaction ke job performance dan parsial memediasi hubungan Job Satisfaction ke intention to quit.
20	(Siddiqi 2013)	<i>Examining Work Engagement as a Precursor to Turnover intentions of Service Employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Semakin tinggi work engagement, semakin rendah turnover intention works. • <i>Work engagement</i> karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap esprit de corps karyawan. • <i>Esprit de corps</i> karyawan

No	Peneliti	Judul	Hasil
			<p>memediasi hubungan antara <i>work engagement</i> karyawan dan <i>turnover intention</i>.</p>
21	(Kim 2017)	<i>Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job resources</i> memiliki hubungan yang positif terhadap <i>work engagement</i>. • <i>Work engagement</i> memiliki hubungan yang positif terhadap <i>job performance</i>. • <i>Work engagement</i> memediasi hubungan antara <i>job resources</i> dan <i>job performance</i>. • <i>Work engagement</i> memiliki hubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i>. • <i>Work engagement</i> memediasi hubungan antara <i>job resources</i> dan <i>turnover intention</i>.
22	(Pranowo 2016)	Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. • Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>.

No	Peneliti	Judul	Hasil
			<p><i>intention</i> karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. • Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Lingkungan kerja terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. • Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama. • Lama Kerja dapat memperkuat pengaruh negatif Kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i> karyawan pada CV. Sukses Sejati Computama.
23	(Reza, Meilano, and Nugraheni 2017)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang) Muhammad	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. • Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. • Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif signifikan

No	Peneliti	Judul	Hasil
			<p>terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. • Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.
24	(Putra and Utama 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Di Mayaloka Villas Seminyak	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. • Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>.
25	(May, Gilson, and Harter 2004)	<i>The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Meaningfulness</i> menunjukkan hubungan yang paling kuat. • <i>Job enrichment</i> dan <i>work role fit</i> memiliki hubungan positif terhadap <i>psychological meaningfulness</i>. • <i>Psychological availability</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>resources available</i> dan memiliki hubungan negatif ke <i>participant outside activities</i>.

No	Peneliti	Judul	Hasil
26	(Faith, Students, and Management 2015)	<i>Effect Of Work Engagement On Employee Turnover intention In Public Sector, Kenya</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Absorption</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. • <i>Dedication</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.
27	(Putri 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Stres Kerja Pegawai PDAM Among Tirto Kota Batu	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. • Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimediasi stres kerja, sehingga stress kerja terbukti sebagai variabel mediasi.
28	(Burić and Moë 2020)	<i>What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and Job Satisfaction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh positif <i>teachers</i> dengan <i>teachers enthusiasm</i> yang dialami baik secara langsung maupun tidak langsung membentuk <i>self efficacy</i> dan <i>Job Satisfaction</i>.
29	(Vorina et al ,2017)	<i>An Aanalysis Of The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara <i>employee engagement</i> antara <i>Job Satisfaction</i> dan jenis kelamin.

Lampiran 2 Operasional Variabel

Tabel 5 Tabel Operasional Variabel

NO	Original Questioner	Translate/Terjemah	Operasionalisasi
Keterikatan Kerja (Schaufeli & Bakker, 2004)			
1.	<i>At my work, I feel bursting with energy.</i>	Bersemangat saat kerja.	Saya bersemangat saat berada di tempat kerja.
2.	<i>At my job, I feel strong and vigorous.</i>	Kuat dan bertenaga di tempat kerja.	Saya merasa bertenaga saat berada di tempat kerja.
3.	<i>When I get up in the morning, I feel like going to work.</i>	Keinginan untuk bekerja.	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja.
4.	<i>I am enthusiastic about my job.</i>	Antusias dalam pekerjaan.	Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya.
5.	<i>My job inspires me.</i>	Terinspirasi pekerjaan.	Saya menjadi terinspirasi karena pekerjaan saya.
6.	<i>I am proud on the work that I do.</i>	Bangga akan pekerjaan.	Saya bangga melakukan pekerjaan saya.
7.	<i>I feel happy when I am working intensely.</i>	Intens dalam bekerja.	Saya senang saat saya bekerja dengan intens.
8.	<i>I am immersed in my work.</i>	Menikmati pekerjaan.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan.
9.	<i>I get carried away when I'm working.</i>	Suasana bekerja.	Saya suka terbawa suasana saat bekerja.
Kepuasan Kerja (Volmer & Hagemeister, 2018)			
10.	<i>Salary received.</i>	Gaji yang diterima.	Saya merasa pendapatan saya sesuai dengan kinerja saya.
11.	<i>Salary paying on time.</i>	Pembayaran gaji tepat waktu.	Saya menerima gaji saya sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.
12.	<i>Salary up.</i>	Naik gaji.	Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai

			dengan besaran yang dijanjikan.
13.	<i>Promotion basic.</i>	Dasar promosi.	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promo (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.
14.	<i>Promotion appraisal.</i>	Penilaian promosi.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan presati dan kinerja karyawan.
15.	<i>Career advancement.</i>	Kemajuan karir.	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan.
16.	<i>Co-worker support.</i>	Dukungan rekan kerja.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.
17.	<i>Job responsibilities.</i>	Tanggung jawab bekerja.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.
18.	<i>Motivation at work.</i>	Motivasi dalam bekerja.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Lingkungan Kerja (Sedarmayanti 2013)

19.	<i>There is an atmosphere of intimacy between employees.</i>	Suasana kerja.	Adanya suasana keakraban diantara karyawan.
20.	<i>Co-workers are friendly and open with me at work.</i>	Sikap ramah dalam bekerja.	Rekan kerja bersikap ramah dan terbuka dengan saya dalam bekerja.
21.	<i>I see my co-workers as motivators, not competitors</i>	Motivasi bekerja.	Saya menganggap rekan kerja sebagai motivator bukan pesaing.
22.	<i>I have a good relationship with my</i>	Hubungan kerja.	Hubungan saya dengan atasan sudah terjalin dengan baik

	<i>boss and there are no problems.</i>		dan tidak ada masalah.
23.	<i>My boss always provides guidance to his subordinates.</i>	Pengarahan dan bimbingan.	Atasan saya selalu memberikan bimbingan kepada bawahannya.
24.	<i>I was given the freedom by my boss to express my opinion on matters related to the work I had to do.</i>	Bebas berpendapat.	Saya diberikan kebebasan oleh atasan untuk mengungkapkan pendapat mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus saya lakukan.

Turnover intention (Bonds 2017)

25.	<i>How often have you considered leaving your job?</i>	Meninggalkan pekerjaan.	Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini (-)
26.	<i>To what extent is your current job satisfying your personal needs?</i>	Memuaskan kebutuhan pribadi.	Pekerjaan saya saat ini sudah memuaskan kebutuhan pribadi saya (-)
27.	<i>How often are you frustrated when not given the opportunity at work to achieve your personal work-related goals?</i>	Frustasi tidak ada kesempatan.	Saya merasa frustrasi ketika tidak mendapat kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan saya (-)
28.	<i>How often do you dream about getting another job that will better suit your personal needs?</i>	Pekerjaan dan kebutuhan sesuai.	Saya sering menginginkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi saya (-)
29.	<i>How likely are you to accept another job at the same compensation level should it be offered to you?</i>	Kompensasi kerja.	Besar harapan saya untuk menerima tawaran pekerjaan lain dengan kompensasi yang sama (-)

30.	<i>How often do you look forward to another day at work?</i>	Menantikan hari berganti.	Saya sering menantikan hari cepat berganti ketika bekerja (-)
-----	--	---------------------------	---

Keterangan: (-) data dibalik

Lampiran 3 Kuesioner Responden

Kepada responden yang terhormat,
Saya, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Esa Unggul Jakarta

Nama : Kevin Suton

NIM : 20170101025

Bersama ini saya sampaikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Fullmoon Jaya Abadi. Pertanyaan dalam kuesioner ini berkenaan dengan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Job Satisfaction, Work Engagement Dan Work Environment Terhadap Turnover intention Pada Kaum Milenial Di PT. Fullmoon Jaya Abadi” maka dari itu saya meminta kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesedian dan partisipasi saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wajib *

1. Nama / Inisial *

2. Jenis Kelamin *

Tandai salah satu saja

Laki-Laki

Perempuan

3. Usia *

Tandai salah satu saja

18-23 tahun

24-29 tahun

30-35 tahun

>35 tahun

4. Pendidikan terakhir Anda *

Tandai salah satu saja

SMA/SMK

Diploma(D1-D3)

S1

S2/S3

5. Sudah berapa lama Anda bekerja *

- Tandai salah satu saja
- 1 tahun
- 2-5 tahun
- Lebih dari 5 tahun

Petunjuk Pengisian Bagian Berikutnya :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat Setuju

*Pilih salah satu angka 1-4

Kuesioner Penelitian

Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa pendapatan saya sesuai dengan kinerja saya.				
2	Saya menerima gaji saya sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.				
3	Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan.				
4	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promo (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.				
5	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan kinerja karyawan.				
6	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan.				
7	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.				
8	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya.				
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.				

Variabel Keterikatan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
10	Saya bersemangat saat berada di tempat kerja.				
11	Saya merasa bertenaga saat berada di tempat kerja.				
12	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja.				
13	Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya.				
14	Saya menjadi terinspirasi karena pekerjaan saya.				
15	Saya bangga melakukan pekerjaan saya.				
16	Saya senang saat saya bekerja dengan intens.				
17	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan.				
18	Saya suka terbawa suasana saat bekerja.				

Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
19	Adanya suasana keakraban diantara karyawan.				
20	Rekan kerja bersikap ramah dan terbuka dengan saya dalam bekerja.				
21	Saya menganggap rekan kerja sebagai motivator bukan pesaing.				
22	Hubungan saya dengan atasan sudah terjalin dengan baik dan tidak ada masalah.				
23	Atasan saya selalu memberikan bimbingan kepada bawahannya.				
24	Saya diberikan kebebasan oleh atasan untuk mengungkapkan pendapat mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus saya lakukan.				

Variabel Turnover intention

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
25	Saya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan ini. (-)				
26	Pekerjaan saya saat ini sudah memuaskan kebutuhan pribadi saya. (-)				
27	Saya merasa frustrasi ketika tidak mendapat kesempatan untuk mencapai tujuan pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan saya. (-)				
28	Saya sering menginginkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi saya. (-)				
29	Besar harapan saya untuk menerima tawaran pekerjaan lain dengan kompensasi yang sama. (-)				
30	Saya sering menantikan hari cepat berganti ketika bekerja. (-)				

Lampiran 4 Tabulasi Data**Tabel 6 Tabel Karakteristik Responden**

Keterangan		Jumlah	Total
Usia	18-23 Tahun	14	120
	24-29 Tahun	106	
	30-35 Tahun	0	
	>35 Tahun	0	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	37	120
	Perempuan	83	
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	4	120
	Diploma(D1-D3)	3	
	S1	113	
	S2/S3	0	
Lama Bekerja	1 tahun	110	120
	2-5 tahun	10	
	Lebih dari 5 tahun	0	

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 7 Tabulasi Data 120 Responden

RESPONDEEN	Turnover Intention (X1)										Work Engagement(X2)										Job Satisfaction(X3)										Work Environment(Y)														
	T11	T12	T13	T14	T15	T16					WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9		JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6	JS7	JS8	JS9		WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6		WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6		RATA
1	1	1	4	1	1	1	1,5	9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	2	4	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3,0	18							
2	4	4	1	1	4	1	2,5	15	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2,9	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3,0	18							
3	4	4	4	4	1	4	1	5,0	18	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4,0	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	4	3	3	3	3	4	3,3	20							
4	4	4	4	4	1	4	1	5,0	9	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3,7	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3,0	18							
5	4	1	1	1	1	1	1,5	9	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3,7	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	4	3	3	3	3	3	3,0	24								
6	1	1	1	1	1	1	1,0	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	29	3	3	3	3	3	3	3,2	19								
7	4	1	1	1	1	4	4	2,5	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3,0	18								
8	1	4	4	4	1	2	1,7	10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,1	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	4	4	4	4	4	4	4,0	24								
9	1	1	1	1	1	2	1,0	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	2	4	3	3	3	3	3	3	3,0	30	3	3	3	4	3	3,3	20									
10	4	1	1	1	2	1,7	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	30	4	4	4	4	4	4,0	24									
11	1	1	4	1	1	2,0	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	2	4	3	3	3	3	3	3	3,0	31	3	3	3	4	4	4,3	21									
12	4	1	1	1	4	1	2,5	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	31	3	3	3	3	3	3	3,0	18								
13	1	1	2	1	1	1	1,3	8	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3,0	27	4	3	2	3	3	3	3	3	3,0	31	4	3	2	3	3	3,2	19									
14	4	1	1	1	1	4	1	2,5	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	30	3	3	3	3	3	3	3,0	18								
15	4	1	1	1	1	4	2,0	12	3	3	2	3	3	3	3	3	3,0	26	3	4	3	3	3	3	3	3	3,0	30	3	3	3	3	3	3	3,0	18									
16	2	1	1	1	1	1	1,5	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	31	4	4	4	4	4	4,0	24									
17	3	1	1	1	4	1	1,8	18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,7	28	3	4	3	4	4	4	4	4	3,7	33	3	3	3	3	4	3,3	20									
18	4	2	1	1	4	3	3,0	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	4	2	2	3	3	4	3	4	2,9	26	4	4	4	4	4	4,0	24									
19	4	4	1	1	4	3	3,5	21	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3,0	28	4	6	5	4	4	4	4	4	3,4	31	4	3	4	4	4	4,3	23									
20	1	1	1	2	1	2,1	1,3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	2	4	3	4	3	3	3	3	3,0	31	4	3	4	4	4	4,3	21									
21	1	4	4	1	1	1	2,5	15	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	2	2	2	3	3	3	3	2,4	22	3	3	3	3	3	3	3,0	18								
22	4	4	4	1	3	1	2,5	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	29	3	2	3	3	3	3	3	3	3,0	31	4	4	4	3	3	3,5	21									
23	1	1	1	1	1	1	1,0	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	4	3	4	3	4	3	4	3,6	32	3	3	3	3	4	4	3,9	20								
24	4	1	1	1	1	4	3,5	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	31	4	4	4	4	4	4	3,9	20								
25	2	1	2	1	1	1	1,8	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	2	3	3	3	3	3	3	2,9	26	3	3	3	3	3	3	3,0	18								
26	2	1	1	1	4	1	2,2	13	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3,0	27	3	4	3	4	4	4	4	4	3,7	31	4	4	4	4	4	4,0	24									
27	1	1	1	1	2	1	1,2	7	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3,4	21	3	3	3	3	3	3	4	3	3,2	29	4	4	4	4	4	4,0	22									
28	1	1	4	1	4	1	2,5	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	2	2	3	2	2	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3,0	16								
29	1	1	1	4	4	1	2,5	15	3	3	3	4	4	4	4	4	3,7	35	3	2	3	3	3	3	3	3	2,9	26	4	3	3	3	3	3	3,2	19									
30	4	4	4	1	1	4	5,0	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,8	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	35	4	4	4	4	4	4,0	24									
31	1	1	1	1	1	1	1,0	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	32	3	3	3	3	3	3	3,0	20								
32	1	1	1	1	1	1	1,0	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	29	3	3	3	3	3	3	3,0	20								
33	4	1	1	2	1	2,1	1,8	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	4	3	2	3	2	3	2	3	3,0	31	3	3	3	3	3	3	3,0	18								
34	2	2	2	2	2	2,0	12	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	2	3	3	3	3	3	3	3,0	30	4	4	4	4	4	4,0	22									
35	1	1	1	4	4	4	2,5	15	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	31	4	4	4	4	4	4,0	24									
36	4	4	4	2	2	2,0	18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,7	35	3	2	3	3	3	3	3	3	3,0	31	4	3	3	3	3	3	3,0	20									
37	1	1	1	1	1	1	1,8	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	2	2	3	2	3	2	3	3,0	27	3	3	3	3	3	3	3,0	18								
38	4	1	1	1	1	1	2,0	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,0	27	3	2	2	3	2	3	2	3	3,0	31	4	4	4	4	4	4,0	22									
39	3	1	3	3</																																									

Tabel 10 Uji Validitas Keterikatan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	Saya bersemangat saat berada di tempat kerja.	0.753	0.179	Valid
2	Saya merasa bertenaga saat berada di tempat kerja.	0.756	0.179	Valid
3	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja.	0.714	0.179	Valid
4	Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya.	0.810	0.179	Valid
5	Saya menjadi terinspirasi karena pekerjaan saya.	0.833	0.179	Valid
6	Saya bangga melakukan pekerjaan saya.	0.801	0.179	Valid
7	Saya senang saat saya bekerja dengan intens.	0.722	0.179	Valid
8	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	0.708	0.179	Valid
9	Saya suka terbawa suasana saat bekerja.	0.526	0.179	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 11 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket
1	Adanya suasana keakraban diantara karyawan.	0.756	0.179	Valid
2	Rekan kerja bersikap ramah dan terbuka dengan saya dalam bekerja.	0.777	0.179	Valid
3	Saya menganggap rekan kerja sebagai motivator bukan pesaing.	0.723	0.179	Valid
4	Hubungan saya dengan atasan sudah terjalin dengan baik dan tidak ada masalah.	0.803	0.179	Valid
5	Atasan saya selalu memberikan bimbingan kepada bawahannya.	0.744	0.179	Valid
6	Saya diberikan kebebasan oleh atasan untuk mengungkapkan pendapat mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus saya lakukan.	0.712	0.179	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 12 Hasil Uji Relabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut off	Kesimpulan
Turnover Intention	0.700	> 0,60	Sangat Realiabel
Kepuasan Kerja	0.887	> 0,60	Sangat Realiabel
Keterikatan kerja	0.808	> 0,60	Sangat Realiabel
Lingkungan Kerja	0.845	> 0,60	Sangat Realiabel

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71955689
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negatif	-.044
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

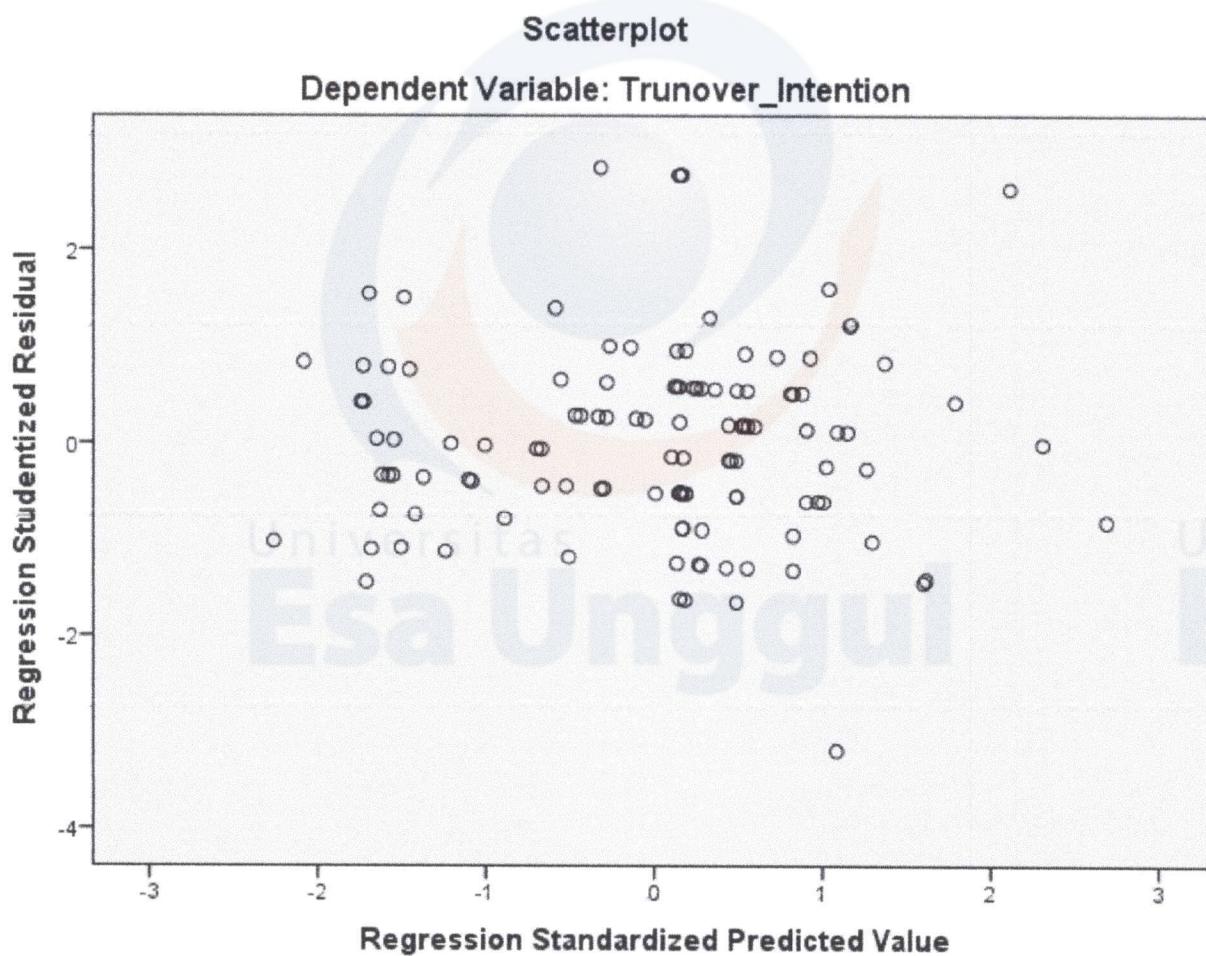
Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF		
1 (Constant)	17.949	2.585		6.944	.000			
Keterikatan_Kerja	-.099	.090	-.133	-1.104	.272	.586	1.706	
Kepuasan_Kerja	-.005	.093	-.005	-.050	.960	.724	1.382	
Lingkungan_Kerja	.071	.132	.066	.536	.593	.561	1.783	

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 16 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.120	2.137		1.460	0.002
X1	-0.035	0.065	-0.037	-0.136	0.000
X2	-0.050	0.054	-0.015	-0.148	0.004
X3	-0.021	0.062	-0.062	-0.061	0.001

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 17 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.244	3	3.415	10.450	.000 ^b
Residual	880.123	116	7.587		
Total	890.367	119			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepuasan_Kerja, Keterikatan_Kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 18 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.107 ^a	0,220	0.214	0.54645

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepuasan_Kerja, Keterikatan_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Sumber : Data diolah, 2023

Lampiran 6 Laporan Cek Plagiarisme

Kevin Suton_20170101025

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	repository.upstegal.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
4	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
6	Submitted to unars Student Paper	1%
7	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1%
8	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%