

**PENGARUH JOB SATISFACTION DAN MEANINGFULNESS
OF WORK TERHADAP INTENTION TO STAY DI FAMILY
FIRM PT. PRIMA LESTARI SEGARA ABADI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen**



ACC Sidang
dr. Sari So

Hal Sudarmo
Jeri Saloni

Disusun Oleh:

Much Arif Yuli Prianto

NIM. 200111132

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN MEANINGFULNESS OF WORK
TERHADAP INTENTION TO STAY

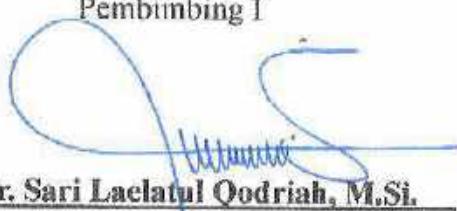
(Studi Kasus pada Family Firm PT. Prima Lestari Segara Abadi Cirebon)

MUCH ARIF YULI PRIANTO

200111132

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.

NIDN. 0407107401

Pembimbing II

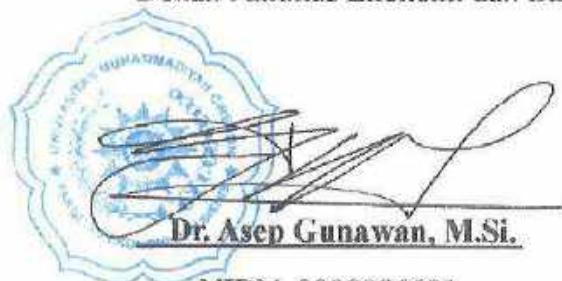


Sahara, S.E., M.Si.

NIDN. 0426067301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si.

NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S. Pd., M.M.

NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH JOB SATISFACTION DAN MEANINGFULNESS OF WORK TERHADAP INTENTION TO STAY

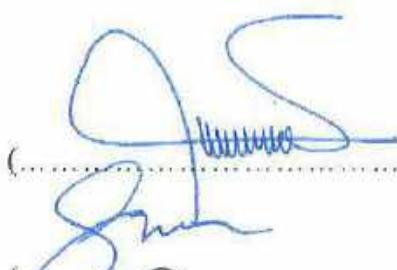
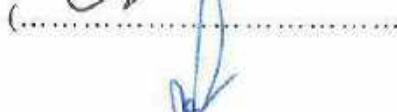
(Studi Kasus pada Family Firm PT. Prima Lestari Segara Abadi)

MUCH ARIF YULI PRIANTO

2001111132

Telah dipertahankan oleh Tim Pengaji

Pada tanggal: 18 Agustus 2024

1. Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.
NIDN. 0407107401 Pembimbing I 
2. Sahara, S.E., M.Si.
NIDN. 0426067301 Pembimbing II 
3. Dr. Ali Mugayat, M.M.
NIDN. 8845770018 Pengaji I 
4. Tedi Kustandi, S.Sos., M.M.
NIDN. 1121097901 Pengaji II 

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Asep Gunawan, M.Si.

NIDN. 0008086601


Puspa Dewi Yulianty, S. Pd., M.M.

NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Much Arif Yuli Prianto

NIM : 200111132

Tempat, tanggal lahir : Surakarta, 09 Juli 1977

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyusun Skripsi dengan judul Pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay di Family Firm PT.Prima Lestari Segara Abadi, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini hasil karya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam Masyarakat. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 30 Juli 2024



Much Arif Yuli Prianto

NIM 200111132

Much Arif Yuli Prianto

NIM 200111132

Pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay di Family Firm PT. Prima Lestari Segara Abadi

ABSTRAK

Pada hakikatnya Human Capital sebagai elemen yang sangat penting dalam setiap organisasi tidak terkecuali pada Perusahaan Keluarga yang mana biasanya hanya anggota keluarga saja yang mempunyai kepentingan kuat dalam memajukan Perusahaan. Loyalitas karyawan adalah peran penting bila dikaitkan dalam mendukung kemajuan Perusahaan. Perusahaan keluarga biasanya didominasi kepentingan anggota keluarga saja dalam keterikatanya terhadap kemajuan perusahaan, keterlibatan karyawan yang bukan anggota keluarga hanya sebatas pada alur yang dibuat oleh anggota keluarga. Berbeda dengan cooperations business yang setiap karyawan dituntut untuk menumbuhkan profit, revenues yang mengacu pada pertumbuhan perusahaan.

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya kontribusi karyawan pada PT. Prima Lestari Segara Abadi sebagai Perusahaan keluarga, yang menganggap bahwa tidak hanya anggota keluarga saja yang mempunyai kepentingan dalam mempertahankan dan memajukan Perusahaan, meskipun pada pra penelitian obervasi di isyaratkan adanya kurang kompetitifnya compensasi, aturan dan kebijakan yang bersifat informal dan bagaimana karyawan memandang lingkungan kerja mereka yang bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap tinggal. Loyalitas karyawan dibuktikan dengan tingginya Tingkat Intention to Stay pada Perusahaan ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness terhadap Intention to Stay pada Perusahaan keluarga ini.

Penelitian menggunakan metode analisis deskriptif Kuantitatif, data dikumpulkan dengan teknik random wawancara dan kuesioner disebar kepada semua karyawan aktif Perusahaan yaitu 35 orang. Tiga hipotesis diformulasikan dan di uji menggunakan Analisa regresi dan metode pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20.

Hasil analisis penelitian menunjukkan secara uji global (Uji F) bahwa Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Intention to Stay, sedangkan secara parsial Job Satisfaction tidak berpengaruh terhadap Intention to Stay. Hasil output analisa regresi linear menunjukkan nilai koefisien Meaningfulness of Work merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Intention to Stay dengan nilai konstanta (a) adalah negatif yang berarti jika variable Job Satisfaction dan Meaningfulness of work mempunyai nilai = 0 maka nilai Intention to Stay mengalami penurunan.

Kata kunci: Family Firm, Job Satisfaction, Meaningfulness of Work, Intention to Stay

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas proposal skripsi dengan judul " Pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay di Family Firm PT.Prima Lestari Segara Abadi". Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Pendidikan program (S-1) pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, namun penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat bantuan, bimbingan dan doa dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang penulis hadapi dapat teratasi. Oleh karena itu, dengan penuh hormat dan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Bapak Ali Jufri S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S. Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajeman Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si. Si selaku Dosen pembimbing 1 yang dengan sabar telah memberi banyak pengarahan dan telaten membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Sahara, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing 2 yang selalu memberikan arahan dan mendorong penulis untuk semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga besar saya terutama Ibu, Istri, Anak dan Keponakan yang selalu memberikan dukungan berupa do'a, motivasi, dan materi yang tak akan pernah bisa terbayarkan.
8. Teman – teman, baik teman dalam Universitas Muhammadiyah Cirebon maupun teman lingkungan kerja yang selalu memberikan bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr .Wb

Cirebon, 30 Juli 2024

Much Arif Yuli Prianto

NIM 200111132

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN TEORITIS	10
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	10
2.2 Uraian Teori	15
2.2.1 Intention to Stay	15
2.2.2 Meaningfulness of Work.....	18
2.2.3 Job Satisfaction.....	22
2.3 Kerangka Berpikir	24
2.3.1 Pengaruh antara Job Satisfaction dengan Intention to Stay	24

2.3.2 Pengaruh antara Meaningfulness of work dengan Intention to stay	25
2.3.3 Pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of work terhadap intention to stay.....	25
2.3.4 Hipotesis	27
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Metode Penelitian	28
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.4.1 Waktu Penelitian	34
3.4.2 Tempat Penelitian.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5.2 Metode Analisis Data.....	36
3.5.3 Analisis Deskriptif.....	37
3.5.4 Instrumen Penelitian	37
3.6 Teknik Analisa Data.....	38
3.6.1 Uji Validitas	38
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.6.3 Analisis Regresi Berganda.....	42
3.6.4 Uji Korelasi Berganda.....	43
3.6.5 Uji Hipotesis	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Gambaran Umum Responden.....	47
4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	51
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	75
4.4 Pengujian Hipotesis	80
4.5 Uji Hipotesis	82
4.6 Pembahasan	85
BAB V SARAN DAN KESIMPULAN.....	89
I. Kesimpulan	89
II. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Perbedaan umum sistem keluarga dan sistem bisnis professional	4
Tabel 2. Kinerja Perusahaan ditinjau dari Fee	7
Tabel 3. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 4. Operasional Variabel Job Satisfaction.....	32
Tabel 5. Operasional Variabel Meaningfulness of work.....	33
Tabel 6. Operasional Variabel Intention to stay	33
Tabel 7. Kategori Skala.....	38
Tabel 8. Pengukuran Kategori.....	42
Tabel 9. Frequency Table Jenis Kelamin.....	47
Tabel 10. Frequency Tabel Pendidikan.....	49
Tabel 11. Frequency Table Lama Bekerja.....	50
Tabel 12. Distribusi Tabel Job Satisfaction.....	51
Tabel 13. Distribusi Variabel Meaningfulness of Work	61
Tabel 14. Distribusi Variabel Intention to Stay	70
Tabel 15. Validitas Variabel Job Satisfaction (X1).....	76
Tabel 16. Validitas Variabel Meaningfulness of Work (X2)	77
Tabel 17. Validitas Variabel Intention to Stay	78
Tabel 18. Interval Kriterial Variabel	79
Tabel 19. Hasil Pengukuran Uji Reabilitas	79
Tabel 20. Hasil Uji Linear Berganda	80
Tabel 21. Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi	82
Tabel 22. Hasil Uji T	83
Tabel 23. Hasil Uji F	84

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Alasan para pekerja Indonesia mengundurkan diri_DatalIndonesia.id..2
Gambar 2. Rekapan data turnover PT. Prima Lestari Segara Abadi.....5

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Human Capital (modal manusia) adalah elemen penting dalam setiap Organisasi. Rusdiana 2020 dalam bukunya “ Manajemen Pengembangan Human Capital” berpendapat bahwa ketika manusia menggunakan semua kemampuannya, mereka akan memberikan kinerja yang luar biasa. Berdasarkan pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa Human Capital adalah faktor penting dari sebuah organisasi karena memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi besar terhadap sebuah Organisasi.

Namun pun demikian pengelolaan SDM tidaklah mudah dan perlu seni tersendiri. Keanekaragaman di antara karyawan, seperti Suku, Agama, dan Pendidikan, umumnya mempengaruhi perilaku dan kemampuan setiap karyawan. Untuk mencapai tujuan daripada pengelolaan SDM, pimpinan diharapkan mengambil langkah-langkah kepastian yang salah satunya berujung pada Keinginan atau Niatan Karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi (Intention to Stay), memajukan Perusahaan secara sukarela dan bersama-sama. Dengan kuatnya Intention to Stay, maka tugas dari pimpinan dapat dikatakan berhasil menjalankan misinya.

Dikutip dari hasil survei dataindonesia.id, survei terhadap 2.203 responden di Indonesia yang mayoritas berusia 30-40 tahunan. Dari hasil survei, ditemukan bahwa 25% karyawan meninggalkan pekerjaan mereka karena tidak ada kemajuan karier dan promosi di perusahaan. Selanjutnya, 19% menyatakan bahwa mereka ingin pergi karena tidak merasakan work life

balance atau budaya perusahaan, dan 18% responden menyatakan bahwa mereka ingin mencari perubahan dalam hal karier, peran, atau perubahan dalam industri kerja mereka. Fakta juga menjelaskan bahwa sekitar 8% karyawan merasa tempat kerja mereka kurang fleksibel. Kemudian, 5% responden merasa bahwa perusahaan dalam kondisi buruk dan tidak sesuai dengan strategi sehingga mereka memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Sebanyak 4% responden juga memberikan alasan bahwa mereka tidak cocok dengan etika dan nilai budaya yang diterapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga akhirnya membuat keputusan untuk meninggalkan pekerjaan. Akhirnya, sebagian kecil karyawan, tepatnya 3 persen, menyatakan ketidakpuasan dengan posisi yang diberikan oleh perusahaan mereka. Karyawan yang tidak puas ini, yang memiliki sumber pendapatan alternatif untuk memenuhi kebutuhan mereka, sehingga memilih untuk meninggalkan pekerjaan (Sadya 2023).



Gambar 1. Alasan para pekerja Indonesia mengundurkan diri_DataIndonesia.id Sumber :

DataIndonesia.id (diakses 28 mei 2024)

Pemimpin yang dapat menyeimbangkan antara hak dan kewajiban membuat anggota organisasi mempertimbangkan untuk tetap di dalam organisasinya. Intention to stay adalah keinginan dari dalam diri individu untuk tetap bertahan dan setia di perusahaan tempat mereka bekerja (Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. 2020). Loyalitas karyawan kepada organisasi dikaitkan dengan berbagai faktor, seperti rekan kerja, kompensasi yang baik, dan lingkungan yang mendukung yang memberikan keuntungan bagi karyawan (Sudibjo & Suwarli 2020).

Penelitian ini memilih salah satu Perusahaan Keluarga di kota Cirebon yaitu PT. Prima Lestari Segara Abadi yang bergerak pada bidang jasa Ship Agency & Stevedore di Sektor Maritim (Shipping and Port Industries). Perusahaan ini dibentuk / didirikan pada sekitar tahun 2007, mengutip sebuah jurnal internasional berjudul Employee engagement in family and non-family firms hasil penelitian (Azoury dkk, 2013) yang mendefinisikan bahwa sebuah Perusahaan Keluarga adalah suatu bisnis dimana banyak anggota keluarga mempunyai kepentingan kepemilikan terhadap bisnis tersebut. Dengan kata lain dalam bisnis keluarga, dua atau lebih anggota manajemen berasal dari keluarga pemilik. Semua tim keluarga terlibat dalam keberhasilan perusahaan. Disini juga disebutkan kekuatan dan nilai-nilai dari perusahaan keluarga, selain pembahasan mengenai proses keterlibatan dan emosi dari berbagai pihak.

Tabel 1. Perbedaan umum sistem keluarga dan sistem bisnis professional

Family System	Business System
<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan dan dukungan adalah urusan keluarga • Hubungan pribadi adalah yang paling Utama • Aturan bersifat informal • Imbalan diberikan kepada anggota dengan melihat “siapa mereka” • Sukses disebabkan oleh kematian, perceraian atau penyakit • Otoritas didasari atas posisi keluarga • Komitmen didasarkan pada identitas seseorang dengan keluarga. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laba, pendapatan, pertumbuhan • Impersonal relations • Aturan tertulis dan resmi • Penilaian berdasarkan kinerja karyawan • Sukses disebabkan oleh pensiun dan promosi • Kewenangan didasari atas posisi di organisasi • Komitmen didasarkan pada reward / imbalan

Source: Azoury, 2013

Pra penelitian dengan teknik pengumpulan data seperti: observasi dan wawancara di PT. Prima Lestari Segara Abadi, peneliti menyoroti beberapa kesimpulan yang di dapat yaitu: rendahnya turn over intention, kinerja Perusahaan, kompensasi dan karakteristik Perusahaan.

Rendahnya turn over intention pada Perusahaan keluarga ini diisyaratkan karena karyawan memutuskan tetap menjadi anggota organisasi dan secara suka rela bermasa-sama untuk memajukan perusahaan yang mana hal ini jarang ditemui di sebuah perusahaan keluarga pada umumnya. Hal lain juga ditunjukkan bagaimana karyawan mampu membuat pekerjaan mereka bermakna yang berkontribusi kepada kehidupan karyawan. Nancarrow et al. (2014) mendefinisikan Intention to Stay sebagai kebalikan dari Intention to leave. Ini dikarenakan semakin kuat keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan, semakin rendah tingkat turnover dan Kebermaknaan Kerja atau Meaning of work disini bisa diartikan suatu makna dari pentingnya tujuan sebuah pekerjaan bagi seorang individu sebagai sikap dan pandangan yang didalamnya terdapat rasa kepuasan, kebahagiaan yang bila hal ini meningkat akan mempengaruhi kualitas di dalam pekerjaan itu seperti kinerja, pengabdian / loyalitas, kepercayaan dan membangun hubungan yang saling mendukung dan rasa kebersamaan (Allan et al., 2018).

Gambar 2. Rekapan data turnover PT. Prima Lestari Segara Abadi

Tingkat Labour Turnover Karyawan Pada PT. Prima Lestari Segara Abadi						
Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun		Jumlah Karyawan		Tingkat Turnover %	Keterangan
	Keluar	Masuk	Akhir Tahun			
2019	18	2	1	17	11%	Pindah Kerja
2020	17	1	2	18	6%	Pindah Domisili
2021	18	1	2	19	6%	Meninggal
2022	19	0	15	34	0%	Project Baru / PLTU 2
2023	34	1	1	34	3%	Usaha

Sumber : data Hrd PT.Prima Lestari Segara Abadi

average = 1,02% per tahun

Pra penelitian juga menunjukkan nilai kompensasi yang kurang kompetitif dengan Perusahaan yang bergerak di sektor yang sama yang kemungkinan bisa memunculkan niat karyawan untuk berpindah. Gaji karyawan menjadi salah satu faktor mengapa seseorang menyukai

pekerjaannya, tetapi pun demikian bukan menjadi faktor kepuasan (Legaspi, 2019).

Didalam sebuah Perusahaan keluarga biasanya sering kali timbul masalah karena posisi maupun masalah pribadi (Azoury 2013), hal ini biasanya di sebabkan karena aturan yang bersifat informal, berbeda dengan Perusahaan koorporasi yang aturan secara tertulis dan resmi. Peraturan dan kebijakan menjadi sangat penting karena menunjukan apa yang diharapkan Perusahaan terhadap karyawan (Sembursa, 2023). Karyawan akan dibentuk oleh lingkungan kerja dalam hal beradaptasi dan bereaksi (Bakker, 2012).

Mengacu pada persaingan bisnis di industri penelitian ini, di mana perusahaan keluarga harus meningkatkan inovasi dan profesionalisme dalam operasi bisnis mereka untuk bersaing dengan rivalitas yang semakin intens. bahwa semua bentuk badan usaha, termasuk perusahaan keluarga, membutuhkan dua komponen fundamental untuk kemajuan organisasi, yaitu Pemimpin dan Karyawan. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai, dengan demikian memastikan masa depan perusahaan. Sedangkan karyawan berperan sebagai aset vital bagi organisasi karena mereka memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan.

Data diperoleh menyatakan bahwa kinerja Perusahaan menunjukan peningkatan bagus ditinjau dari 5 tahun terakhir dengan lebih banyaknya Customer dan kontrak Project baru yang di terima. Dengan bergeraknya Sektor Bisnis pada Transportasi Laut belakangan ini dan kondisi pasar komoditi yang bergerak naik membuat banyak para pelaku usaha mengambil peran dalam

bisnis transportasi laut dan sub bisnis di Sektor ini, di Cirebon khususnya direncanakanya perlebaran pada public port dan dibangunya beberapa dermaga khusus seperti PLTU unit 2 dan penambahan 1-unit PLTU di daerah pengarengan.

Tabel 2. Kinerja Perusahaan ditinjau dari Fee

PT. Prima Lestari Segara Abadi
Rekapan cargo-tonnage & Vessel-call

Tahun	Division		Keterangan
	Stevedore Dry, Liquid -Tonnage	Ship Agency Call / Vessel	
2019	112.500	145	Public Port
2020	135.720	138	
2021	148.340	148	
2022	395.777	245	
2023	2.035.771	251	

Sumber: data operasional PT.Prima Lestari Segara

Dari paparan pada latar belakang diatas, dengan tingkat Turnover karyawan yang sangat rendah, juga di isyaratkan kurangnya system kompensasi yang kompetitif, aturan yang bersifat informal yang menciptakan kelebihan peran pada karyawan dan dinamika lingkungan kerja yang saling mempengaruhi antar unsur tersebut diatas.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik identifikasi masalahnya adalah :

1. Kurangnya kompensasi yang kompetitif yang bisa mempengaruhi intention to stay.
2. Segala aturan dan kebijakan bersifat informal, hal ini bisa menciptakan kelebihan peran bagi karyawan bilamana sebuah

pekerjaan melebihi kemampuannya dan stress sangat mempengaruhi intention to stay.

3. Tempat kerja, bagaimana karyawan memandang organisasi dan tempat kerja mereka yang mencakup kepemimpinan, budaya organisasi, gaya manajemen bisa memperngaruhi intention to stay.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penilitian ini diambil dari identifikasi masalah yang sudah disimpulkan. Berikut variabel pada batasan masalah: Job Satisfaction (X1), Meaningfulness of Work (X2) dan Intention to Stay (Y), dengan Objek penelitian pada PT. Prima Lestari Abadi dengan sample karyawan yang masih aktif.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *Job Satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *Intention to stay* di PT. Prima Lestari Segara Abadi?
2. Apakah *Meaningfulness of work* memiliki pengaruh terhadap *Intention to Stay* di PT. Prima Lestari Segara Abadi?
3. Apakah *Job Satisfaction* dan *Meaningfulness of work* secara bersama memiliki pengaruh terhadap *Intention to stay* di PT. Prima Lestari Segara Abadi?

2. Untuk menganalisa pengaruh *Meaningfulness of work* terhadap *Intention to Stay* di PT. Prima Lestari Segara Abadi
3. Untuk menganalisa pengaruh bersama *Job Satisfaction* dan *Meaningfulness of work* terhadap Intention to stay di PT.Prima Lestari Segara Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti yang juga sebagai seorang karyawan, untuk bisa membuka pengetahuan akan makna sebuah tempat kerja yang bisa mempengaruhi semangat dan kualitas dalam bekerja.
2. Bagi PT. Prima Lestari Segara Abadi, hasil penelitian bisa dijadikan oleh Pemilik Perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang lebih tepat dalam mempertahankan Tingkat intention to stay dan kepuasan kerja karyawan di masa mendatang.
3. Sebagai panduan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki kesamaan topik penelitian.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Peneliti / Tahun	Judul	Hasil
Senbursa, N. (2022) Marine Science and Technology Bulletin, 12(1), 12-26. https://doi.org/10.33714/masteb.1217277	Container port employees' organizational culture perception, <i>Job Satisfaction & intention to stay at work</i>	Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi intention to stay. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bahwa perusahaan harus menerapkan strategi seperti melibatkan karyawan dalam berbagai tahap proses pengambilan keputusan untuk menciptakan rasa kepemilikan di dalam diri karyawan.
Sapar, L. C., & Oducado, R. M. F. (2021). Revisiting job satisfaction and intention to stay: A cross-sectional study among hospital nurses in the Philippines. <i>Nurse Media Journal of Nursing</i> , 11(2), 133-143. https://doi.org/10.14710/nmjn.v11i2.36557	Revisiting Job Satisfaction and Intention to Stay: A Cross-Sectional Study among Hospital Nurses in the Philippines.	Kepuasan perawat terhadap pekerjaannya berhubungan positif dengan niat mereka untuk tetap bertahan di organisasinya. Semakin besar kepuasan perawat maka semakin tinggi pula niat mereka untuk tinggal di rumah sakit. Peneliti menyoroti langkah2 yg dimobil untuk mengembangkan strategi kepuasan perawat seperti : memenuhi kebutuhan dan meningkatkan gaji dll.
Niko Sudibjo dkk – 2020 International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 11, Issue 8, 2020	Job Embeddedness and <i>Job Satisfaction</i> as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay	Rata-rata responden dapat mempunyai waktu pribadi di tengah kesibukannya. Keseimbangan antara kehidupan kerja (work life balance) dan pribadi yang baik serta koresponden dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan keseimbangan kehidupan kerja akan mempengaruhi hasil kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk tetap tinggal.

Xiaoyu Li dkk (2019). Article in Journal of Advanced Nursing. March 2020 DOI: 10.1111/jan.14305	Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction	Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja diidentifikasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi intention to stay. Manajemen perawat perlu memastikan kepuasan kerja perawat agar perawat dapat puas dengan pekerjaannya dan fokus melayani pasien.
Achmad, L. I., Noermijati,, Rofiaty,, Irawanto, D. W. (2023) International journal professional. Business Review ISSN: 2525-3654 Doi: https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814	Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of The Relationship between talent development and Intention to stay in generation Z worker.	Kepuasan kerja secara positif signifikan mempengaruhi keinginan untuk tetap bekerja di kalangan karyawan Generasi Z. Selain itu, pengembangan bakat secara positif signifikan mempengaruhi keinginan untuk tetap bekerja di kalangan karyawan Generasi Z. Penelitian ini membuktikan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan berhasil memediasi pengembangan bakat dan niat untuk tetap bekerja.
Whab dkk, 2021. International Journal of Business and Management 5 (1): 01-07, 2021 e-ISSN: 2590-3721 © RMP Publications, 2021 DOI: 10.26666/rmp.ijbm.2021.1.1	The Role of Meaningfulness at Work and its Impact on Turnover Intention: The Case of the Royal Malaysian Navy (<i>Intention to stay adalah konsep terbalik dari Turnover Intention</i>).	Meaningfulness at work diharapkan dapat meningkatkan tingkat komitmen dan mengurangi jumlah keinginan berpindah. Konsep ini berfokus pada perilaku, sikap, dan budaya dalam menghasilkan individu yang tepat untuk tugas yang tepat. Juga praktik pelatihan diawal masa kerja dapat membantu pelaut memahami prosedur dan praktik yang dimaksudkan untuk pencapaian salah satunya menanamkan praktik meaningfulness at work pada Pelaut.
Hatice, N.Keles. & Mine, A.F (2016). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. Global Journal of Business, Economics and	The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave	Korelasi positif dan signifikan ditemukan antara Meaningfulness of work dengan tingkat Job satisfaction. Selain itu, terdapat temuan hubungan negatif dan signifikan antara Job satisfaction dengan Intention to leave. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Job satisfaction

Management: Current Issues. 6(3), 61-69.	(<i>Intention to leave merupakan kebalikan dari Intention to stay.</i>)	maka semakin rendah tingkat Intention to leave. Tidak terdapat hubungan signifikan secara statistik antara Meaningfulness of work, Job Stress dan Job satisfaction terhadap Intention to leave. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian lainnya.
Charles-Leija, H.; Castro, C.G.; Toledo, M.; Ballesteros-Valdés, R. Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. <i>Int. J. Environ. Res. Public Health</i> 2023, 20, 3565. https://doi.org/10.3390/ijerph20043565	Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. (<i>Turnover Intention konsep terbalik dari Intention to stay.</i>)	Peneliti berpendapat bahwa bukan hanya tujuan hidup yang mengurangi niatan untuk berpindah, tetapi lebih jauh bahwa karyawan perlu merasakannya bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada tujuan hidup mereka. Itulah pentingnya bila organisasi mengomunikasikan dengan benar kepada karyawan bagaimana bekerja di posisi tertentu akan memungkinkan mereka melakukannya dan mencapai misi mereka dalam hidup. Pada penelitian ini kompensasi uang juga tidak relevan pengaruhnya terhadap kebahagiaan di tempat kerja dan hanya signifikan bila menghasilkan banyak uang dalam 1 tahun sehubungan dengan Turnover Intention.
Bogdan Oprea dkk, 2022. Journal of Career Development @Curators of the University of Missouri 2020 DOI: 10.1177/08948453209186 66	Job Crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement (<i>Intention to leave konsep terbalik dari Intention to stay.</i>)	Hasil menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Meaningfulness of work dan Engagement memediasi secara serial hubungan antara Job crafting dan Intention to leave. Yang artinya, karyawan yang menyusun pekerjaannya sesuai dengan minat dan motivasi mereka menganggap pekerjaan mereka lebih bermakna. Ketika karyawan memandang aktivitas kerja mereka sebagai peluang untuk berekspresi sendiri, mereka akan merasakan makna, dan mereka akan lebih

		terlibat, menciptakan rasa ingin bertahan di pekerjaan yang dijalani.
Eka Putri Wulandari dkk, 2023. Jurnal Diversita, 9 (2) Desember (2023) ISSN 2461-1263 (Print) ISSN 2580-6793 (Online) DOI: 10.31289/diversita.v9i2.10 283	The Effect of Meaningful Work on Turnover Intention Through of Job Satisfaction (<i>Turnover Intention konsep terbalik dari Intention to stay</i>).	Penelitian ini menunjukkan bahwa meaningful work memiliki pengaruh positif terhadap Job satisfaction, dan Job satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Turnover intention. Selain itu, meaningful work juga berpengaruh positif terhadap Turnover intention. Job satisfaction berperan penting sebagai mediator dalam hubungan antara meaningful work dan turnover intention. Penelitian ini mengungkapkan bahwa meaningful work memiliki dampak positif terhadap Job satisfaction, dan job satisfaction memiliki dampak positif terhadap Turnover intention. Selain itu, meaningful work juga berdampak positif terhadap Turnover intention. Job satisfaction memainkan peran penting sebagai perantara dalam hubungan antara meaningful work dan turnover intention.
Ferdinan Leonardo dkk, 2020. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 5, No 1 (2020): 15–28 DOI: http://doi.org/10.21580/pjp.v5i1.4305	The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials (<i>Turnover Intention konsep terbalik dari Intention to stay</i>).	Penelitian menunjukkan bahwa pada kenyataannya, meaningful work dapat berkontribusi terhadap Turnover Intention bahkan tanpa Role of work. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu merancang strategi yang mendukung generasi Millennial dalam menciptakan Meaningful work. Organisasi yang mendukung generasi Milenial dalam upaya mereka menciptakan pekerjaan yang bermakna juga akan membantu karyawannya untuk tetap terlibat dengan pekerjaannya dan pada saat yang sama juga mempertahankannya

Malik, P. and Malik, P. (2024). Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 11 No. 2, pp. 325-346. https://doi.org/10.1108/JO-EPP-08-2022-0229	The Influence of Work Passion and Meaningful Work on Turnover Intention on the Millennial Generation (<i>Turnover Intention konsep terbalik dari Intention to stay</i>).	Penelitian mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara knowledge sharing system, job crafting, meaningfulness in work dan intention to stay di kalangan karyawan Generasi Y. Selain itu, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa knowledge sharing system secara langsung dan tidak langsung berdampak pada Intention to stay melalui mediasi berurutan dalam Job Crafting dan Meaningfulness in work. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing system berdampak langsung dan tidak langsung pada Intention to stay melalui mediasi bertahap dalam Job Crafting dan Meaningfulness in work. Tantangan besar adalah bedanya kebutuhan di dunia kerja antara generasi baru (Y dan Z) dengan generasi sebelumnya.
Dileep Kumar M. & Normala S. Govindarajo 2014. Asian Social Science; Vol. 10, No. 12; 2014 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025 URL: http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n12p1	Instrument Development "Intention to Stay Instrument" (ISI)	Banyak faktor yang mempengaruhi niatan seseorang untuk tetap tinggal di dalam organisasi yang terkait dalam perilaku organisasi, dan domain manajemen seperti: motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, etika dalam bekerja, hubungan karyawan, kebijakan organisasi, komitmen organisasi.
Muhammad Hazairin Zain M, Kristian Oka Pardede, Indra Sukma, Ismi Darmastuti, Intan Ratnawati (2024). Manajemen Business Innovation Conference-	Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan Di Organisasi : Tinjauan Sistematis.	Niat karyawan untuk tetap bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk lingkungan kerja, Job Satisfaction, Work Life Balance, dan Organizational commitment. Intention to stay memiliki dampak positif yang signifikan pada keberhasilan

MBIC. Vol 7 2024 "Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital" ISSN: 3025-3292		organisasi, karyawan dengan Intention to stay cenderung memberikan kontribusi lebih, memengaruhi perilaku, dan mengarah pada keputusan yang mendukung tingkat retensi yang tinggi.
Effendi, Laij Victor. 2020. The Impact of Family Conflict toward Intention to Stay in the Family Business: The Moderating Effect of Socioemotional Wealth. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 18, Number 1, Pages 64–74. Malang: Universitas Brawijaya. http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.01.06	The Impact of Family Conflict toward Intention to stay in the Family Business: the Moderating effect of socioemotional wealth.	Konflik keluarga mempunyai pengaruh negatif signifikan berpengaruh pada niat untuk tinggal. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa Job satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap keinginan karyawan di perusahaan non-keluarga untuk tetap bekerja di sana.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Intention to Stay

1. Definisi Intention to Stay

Dalam literatur tenaga kerja banyak ditafsirkan Intention to stay (Effendi, 2020) sebagai niat dari seorang anggota untuk tetap mempertahankan keanggotaanya di dalam organisasi. Yao dan Huang (2018) mendukung pernyataan ini dengan menyatakan bahwa Intention to stay sebagai penilaian komitmen seseorang terhadap pekerjaan mereka setelah berada dan terlibat dengan lingkungan kerja, dengan berpartisipasi dalam mencegah tujuan organisasi dan menyatakan keinginan untuk mempertahankan pekerjaan.

Sejalan dengan ini juga pernyataan Treglown et al. (2018) memperkuat bahwa ketika karyawan memiliki intention to stay yang rendah, perusahaan berisiko kehilangan keterampilan dan keahlian yang berharga di tempat kerja. Mengingat bahwa perusahaan harus menanggung biaya mempekerjakan dan pemeliharaan karyawan baru untuk setiap individu yang meninggalkan perusahaan, sangat penting bagi perusahaan untuk focus pada intention to stay daripada turn over

Berdasarkan hasil uraian penjelasan di atas, penulis menyimpulkan Intention to Stay adalah keinginan individu untuk menetap di Perusahaan yang dipengaruhi oleh dukungan intrinsik, termasuk kondisi lingkungan kerja, kondisi rekan kerja, dan motivasi lainnya yang mungkin mereka miliki. Dukungan intrinsik didefinisikan sebagai dukungan yang akan aktif atau berfungsi dan tidak memerlukan rangsangan eksternal karena dorongan melakukan sesuatu ada dalam diri individu, Sardiman (2014).

2. Dimensi Intention to Stay

a. Management style

Karyawan cenderung untuk tetap berada dalam organisasi jika mereka menyadari bahwa pemimpin mereka menunjukkan minat, perhatian, dan kedulian terhadap karyawan, jika manajemen memiliki pemahaman tentang hal yang diharapkan karyawan bahwa mereka diberikan posisi yang sejalan dengan kemahiran mereka, dan jika mereka mendapat umpan balik dan pengakuan positif secara rutin dari manajemen.

b. Team work

Bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan rekan kerja dengan cara yang baik dan tidak melakukan perilaku penindasan seperti mengancam, menghina, melecehkan, mengucilkan seseorang secara sosial, atau mempengaruhi seseorang secara negatif.

c. Lingkungan kerja

Ketika bergabung dengan organisasi, individu memiliki tujuan utama untuk memeriksa ulang asumsi mereka sambil secara aktif mencari informasi fakta. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perasaan ketidakpastian, kekhawatiran, dan mengurangi emosi negatif. Lingkungan kerja modern sekarang ini bahaya akan tuntutan fisik mungkin telah berkurang, sedangkan bahaya pada lingkungan kerja modern yang timbul biasanya: tuntutan psikososial maupun stres yang biasanya disebabkan oleh fase kerja yang sangat tinggi, persaingan dan serta penyesuaian kembali secara berturut-turut akan perubahan organisasi.

3. Indicator pengukuran Intention to Stay

a. Management Style.

i. *Kualitas Hubungan dengan Pemimpin:* Pemimpin menunjukkan minat dan perhatian yang tulus terhadap karyawannya, memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan karyawan, menetapkan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan terbuka untuk menerima umpan

balik dan mengakui pencapaian karyawan (Kumar et al., 2014).

- ii. *Management support:* Mengacu pada perspektif karyawan tentang kemampuan organisasi untuk mengakui dan menghargai upaya karyawan, serta kepedulian yang konsisten terhadap kesejahteraan mereka.

b. Team work

- i. *Rekan kerja,* Kurangnya kekompakan seperti konflik interpersonal di tempat kerja atau hubungan negative interpersonal adalah sumber stres dan muncul dengan dampak negatif, depresi suasana hati, dan gejala kesehatan yang buruk (Kumar et al 2014).

c. Lingkungan kerja

- i. *Keadilan di tempat kerja:* Persepsi karyawan terhadap organisasi dan sikap mereka terhadap keadilan dalam organisasi, termasuk keadilan penghargaan dan penggunaan kebijakan, dan prosedur formal dalam pengambilan keputusan (Kumar et al., 2014).
- ii. *Aturan dan Regulasi:* Fungsi-fungsi organisasi dijalankan secara kooperatif, kohesif, dan fleksibel daripada peraturan dan perintah yang kaku (Kumar et al 2014).

2.2.2 Meaningfulness of Work

1. Definisi Meaningfulness of Work

Meaning of Work dapat diartikan positif dan menjadi kontribusi penting dalam pekerjaan terhadap makna hidup bagi seseorang, dan juga

sebagai kepuasan yang diterima seorang seperti hal nya seorang pemuka agama akan pekerjaanya, (Rosso et al., 2010 dalam Allan et al 2010). Lebih lanjut menurut (Lips-Wiersma & Morris, 2009 dalam Keles et al 2016), Meaningfulness of work adalah bagaimana tujuan individu dalam bekerja menjadi pengaruh dan pola pandang individu terhadap kehidupan. Ketika kebermaknaan kerja meningkat pada individu, berbagai kognitif, emosional, perilaku dan manfaat ekonomi dapat diperoleh. Di dalam pekerjaan bila hal ini terjadi peningkatan yang cukup besar akan mempengaruhi keberhasilan kinerja seperti; efisiensi, nilai-nilai, perasaan kemahiran, kepercayaan kepada organisasi dan tingkat pengabdian karyawan kepada organisasi (Ayers, 2008; Long & Mills, 2010; Yaman, 2007 dalam Keles et al 2016).

Dari pendapat para ahli diatas maka Kebermaknaan kerja dimaknakan sebagai pentingnya tujuan kerja dalam pandangan hidup dan sikap individu. Artinya Meaningfulness of Work mempunyai tempat yang sangat penting dalam kehidupan individu karena dapat mempengaruhi makna hidup individu tersebut dalam pekerjaanya. Manusia menghabiskan hampir sepertiga waktunya di tempat kerja dan hal tersebut mempunyai tempat yang penting dalam kehidupan manusia. Ketika seseorang menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, maka dia mulai melihat pekerjaan mereka sebagai titik fokus dalam menyediakan kebutuhan makna dan identitas bagi kehidupannya (Hoar, 2004; Holbeche & Springett, 2004 dalam Keles et al 2016).

2. Dimensi Meaningfulness of Work

(Steger 2012)

a. Positive meaning in work

Kebermaknaan kerja dianggap sebagai pengalaman subjektif, yang menyiratkan bahwa apa yang dilakukan memiliki arti bagi diri individu. Aspek ini menunjukkan bahwa individu percaya bahwa pekerjaan yang dijalani berperan besar dan berharga. Pekerjaan yang bermakna memiliki panduan konseptual kerangka psikologis sebagai pengalaman yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk pekerjaan itu sendiri, lingkungan, dan pekerjaan yang berarti bagi orang-orang di sekitarnya.

b. Meaning making through work

Aspek ini menunjukkan konteks kerja yang meluas dan relevan, yaitu bahwa kerja membantu individu berkembang menjadi manusia yang lebih baik. Pekerjaan yang bermakna memiliki panduan konseptual kerangka psikologis sebagai pengalaman yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk cara memimpin di mana individu menilai seorang pemimpin untuk menjadi panutan dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka.

c. Greater good motivation

Aspek ini lebih menekankan bahwa seorang individu menganggap pekerjaan berarti ketika mereka benar-benar berkontribusi sehingga bermanfaat bagi orang lain dan lingkungan. Situasional rangsangan atau motivasi pada arti makna ini yaitu Motivasi Intrinsic dan Extrinsic.

3. Indicator pengukuran Meaningfulness of Work

a. Positive meaning in work

- i. Job Crafting, memiliki peran dalam proses pengembangan sumber daya manusia seperti yang dibuktikan oleh beberapa studi literatur yang menggambarkan dampak positifnya pada kinerja karyawan (Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018)).
- ii. Job crafting sendiri meliputi: Relationship crafting, Cognitive crafting, Task crafting, Well-being (mengacu pada work-life-balance).

b. Meaning making through work

- i. Ethical Leadership, memberikan kepemimpinan yang suportif atau penuh perhatian, kepemimpinan yang memberdayakan, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan diri bawahan, dan mewakili bawahan minat. (Yukl, 2010).

c. Greater good motivation (Amabile et al 1994 dalam Steger et al 2012)

- i. Motivasi Intrinsic: rangsangan yang aktif tanpa perlu rangsan eksternal, karena keinginan alami seseorang untuk meningkatkan diri mereka sendiri dengan passion, penguasaan tugas, dll.
- ii. Motivasi Extrinsic: rangsangan yang aktif dan berfungsi karena didorong oleh rangsangan eksternal seperti komisi, puji, atau persaingan antar rekan kerja.

2.2.3 Job Satisfaction

1. Definisi Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan hasil dari bagaimana karyawan merasakan pekerjaan yang dijalani, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor terkait lingkungan kerja mencakup kondisi, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan yang baik, relasi antar tim kerja, serta bonus tambahan yang diberikan (Gibson et al 2014 dalam Fasieh 2023). Selain itu, menurut Afandi (2021) seperti yang disebutkan di Santosa (2022), dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu sering kali menyoroti ketidaksesuaian antara apresiasi yang karyawan terima dan jumlah yang dianggap pantas untuk diterima. Karyawan akan semakin merasakan tingkat kepuasan apabila semakin banyak faktor pekerjaan yang memenuhi harapan.

2. Dimensi Job Satisfaction

Pada buku Pengantar Metodologi Penelitian karya Kasmir 2022, kompensasi, jenjang karir, kepemimpinan, budaya perusahaan, dan beban kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Setiap faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja akan dibahas secara rinci sebagai berikut:

- a. Kompensasi, apa yang diterima karyawan dari apa yang sudah karyawan kerjakan di dalam Perusahaan tersebut. Hal ini lebih kepada perspektif perolehan seperti gaji, tunjangan, bonus dll. Biasanya akan dilihat dari sisi pandangan kebutuhan karyawan, karyawan akan merasa puas bila kebutuhannya terpenuhi

sedangkan hal ini tidak mudah bagi Perusahaan untuk mengakomodasinya. Tetapi hal ini bisa di ukur dari standart komparasi pada organisasi lain di lokus usaha yang sama.

- b. Gaya Kepemimpinan, bagaimana seorang atasan mampu mengatur, mengelola karyawanya. Hal ini juga sama dengan kompensasi, dilihat dari sisi pandangan karyawan. Kebanyakan karyawan akan merasa puas bila seorang pemimpin mampu mengakomodasi keinginan dari karyawan.
- c. Budaya organisasi, penerapan dan pelaksanaan budaya organisasi sangat mempengaruhi penyebab dari kepuasan kerja.
- d. Beban kerja, bilamana karyawan merasakan bahwa beban kerjanya berlebih dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka ini akan berdampak pada kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

3. Indicator pengukuran Job Satisfaction

- a. Kompensasi.
 - i. Kompensasi bersifat kompetitif dimana sudut pandang individu akan hasil yang didapat dari apa yang dikerjakan seperti upah, bonus, tunjangan dll.
- b. Gaya kepemimpinan
 - i. Bagaimana seorang pemimpin mampu membawa anggotanya dalam menjapai tujuan Perusahaan. Hal ini dilihat dari kemampuan, dan sikap perilaku.

c. Budaya Organisasi

- i. Reaksi positive pada Perusahaan: Karyawan yang puas akan cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap perusahaannya, sudut pandang dilihat dari: norma-norma yang berlaku diperusahaan, peraturan dan nilai utama dari Perusahaan itu sendiri.

d. Beban Kerja

- i. Persepsi positif pada pekerjaan, Persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan peran apa yang diberikan kepada karyawan seperti volume pekerjaan, waktu bekerja dan tekanan dari dalam dan luar pekerjaan.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh antara Job Satisfaction dengan Intention to Stay

Kepuasan kerja mempengaruhi niat retensi (Wang et al., 2012).

Ketika karyawan diberikan tugas sesuai dengan minat, mereka akan melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan menunjukkan keinginan yang lebih besar untuk terus bekerja dan memberikan layanan baik dalam jangka pendek maupun panjang.

Kebutuhan untuk tetap berada dalam organisasi dengan memilih peluang karir, pembelajaran, dan pengembangan dapat muncul dari Kepuasan kerja (Tnay et al., 2013). Pekerja memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya sebelum mereka mengembangkan sikap seperti kepuasan kerja (Neininger et al., 2010).

Niat karyawan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan sangat menentukan kelangsungan perusahaan. Keinginan untuk tetap bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik pribadi, peran karyawan dalam organisasi, fasilitas perusahaan, peluang untuk berpindah kerja, dan jenis pekerjaan itu sendiri (Surantoro & Solichin, 2020).

2.3.2 Pengaruh antara Meaningfulness of work dengan Intention to stay

Laaser dan Karlsson 2021 dalam Virtaluoto 2022), melihat Meaningfulness melalui tiga aspek dari pekerjaan yaitu: otonomi, martabat, dan pengakuan. Pendapat ke-bermaknaan adalah terciptanya sebuah pekerjaan ketika organisasi kerja, kondisi kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja memungkinkan sang pekerja untuk terlibat dalam pekerjaan.

Di tempat kerja, kebahagiaan berasal dari keterlibatan pekerjaan yang berarti dan memiliki potensi untuk mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention). Namun, untuk menciptakan hal semacam itu, perlu mendapatkan dukungan dari berbagai aspek (Palumbo et al., 2021 dalam Hasan et al., 2023). Dengan meningkatkan kebermaknaan kerja, bisa berpotensi untuk meningkatkan loyalitas karyawan (employee loyalty), sehingga mengurangi niat untuk berpindah kerja (turnover intention) (Whab, 2021).

2.3.3 Pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of work terhadap intention to stay

Dikutip dari sebuah artikel yang diterbitkan dalam buletin psikologi (Hasan et al 2023) menyatakan bahwa sejumlah besar individu

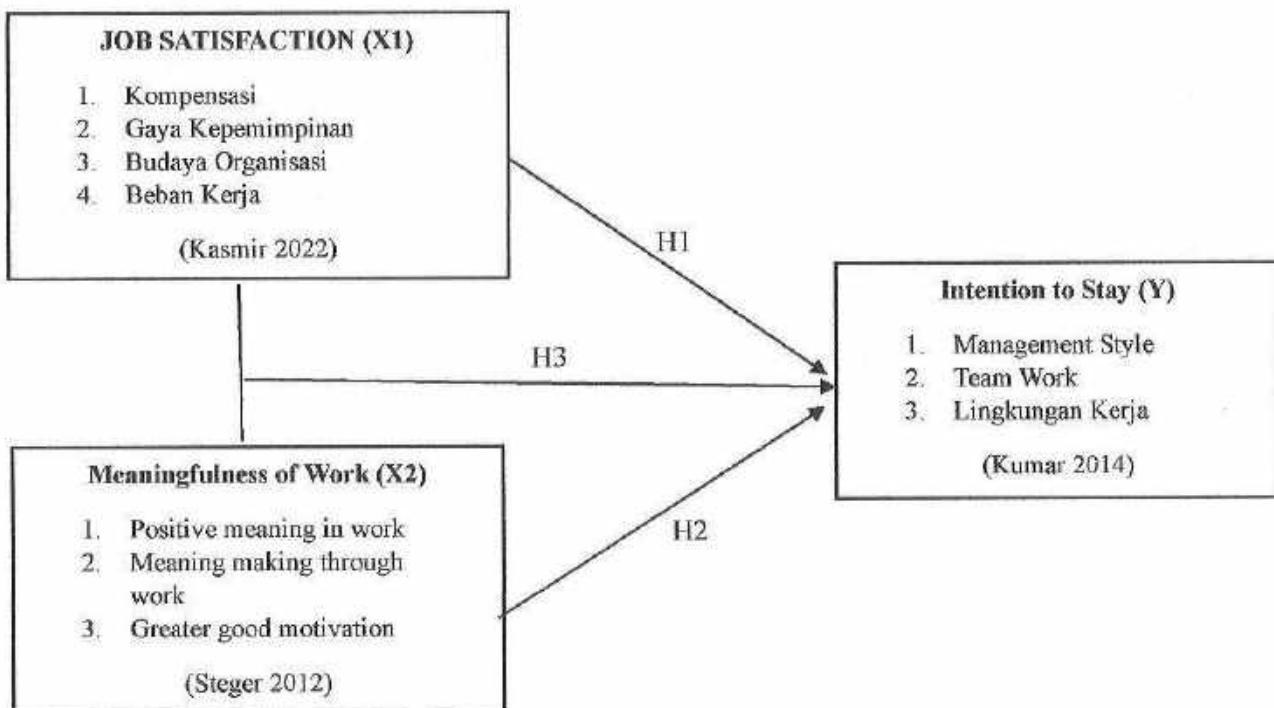
menginginkan pekerjaan yang memberikan makna, bukan hanya bergantung pada kepuasan kerja, agar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga tercapai (Bragger et al., 2019 dalam Hasan et al 2023). Hal ini menarik karena meningkatnya kekhawatiran tentang prospek mendapatkan pekerjaan yang bermakna (Lepisto & Pratt, 2016). Menurut penelitian yang dilakukan (Liu & Allan, 2022 dalam Hasan et al 2023), individu yang melapor pekerjaan mereka bermakna adalah individu yang menggabungkan pekerjaan dengan kehidupan mereka secara keseluruhan, yang mengarah pada pengalaman makna hidup yang lebih dalam.

Allan et al. (2019) melakukan penelitian tentang pekerjaan yang bermakna, kemudian menemukan korelasi yang kuat antara komitmen (commitment) dengan kepuasan kerja (Job Satisfaction). Hubungan ini memiliki dampak besar pada berbagai aspek kehidupan, yang mencakup makna kehidupan (life meaning), kepuasan hidup (life satisfaction), sehat secara menyeluruh, keterlibatan dalam perilaku positif dalam organisasi, dan penilaian diri seseorang tentang kinerja pekerjaan.

Kepemilikan terhadap organisasi (organizational identity) juga dapat ditingkatkan dengan terlibat dalam pekerjaan yang bermakna (Choi et al., 2020 dalam Hasan et al., 2023). Hal ini sama pentingnya dengan pengamatan bahwa terlibat dalam pekerjaan yang berarti memiliki kemampuan untuk mengurangi tingkat stres di tempat kerja (Ding & Liu, 2019 dalam Hasan et al 2023). Penelitian tambahan menunjukkan bahwa meningkatkan kebermaknaan pekerjaan dapat mengakibatkan tingkat

loyalitas karyawan (employee loyalty) yang lebih tinggi sehingga dapat mengurangi turnover intention (Whab, 2021).

Table 4. Kerangka konseptual penelitian



2.3.4 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Job Satisfaction / Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Intention to stay karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi

H2 : Meaningfulness of work / Kebermaknaan bekerja berpengaruh terhadap Intention to Stay karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi.

H3 : Job Satisfaction dan Meaningfulness of work secara bersamaan berpengaruh terhadap Intention to stay karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Sugiyono memberikan gambaran menyeluruh tentang definisi Metode Penelitian dalam karyanya. Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk pengumpulan data untuk tujuan dan manfaat tertentu. Berdasarkan pernyataan ini, sangat penting untuk menganalisis empat kata kunci, yaitu pendekatan ilmiah, data, tujuan, dan manfaat. Pendekatan ilmiah adalah aktivitas yang memanfaatkan karakteristik keilmuan, khususnya rasional, empiris, dan sistematis. Penelitian yang rasional dilakukan dengan cara yang logis dan konsisten dengan pemikiran manusia. Empirisme menandakan bahwa teknik yang digunakan dapat diamati oleh indera, memungkinkan orang lain untuk mengamati dan memahami metode tersebut. Sementara itu, sistematis menunjukkan bahwa pendekatan penelitian mengikuti urutan langkah-langkah logis (Sugiono, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk menilai hipotesis yang telah diformulasikan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini melibatkan penyelidikan populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data menggunakan teknik statistik. Proses penelitian bersifat deduktif, yang berarti menggunakan konsep atau teori untuk merumuskan hipotesis dan menjawab rumusan masalah. Kemudian, hipotesis ini diuji secara empiris dengan mengumpulkan data di lapangan. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Selanjutnya, data yang dikumpulkan menjalani analisis kuantitatif, yang

mencakup penggunaan statistik deskriptif atau inferensial. Ini memungkinkan untuk menentukan apakah hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak (Sugiono 2013).

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur tentang pengaruh Job Satisfaction (kepuasan kerja) dan Meaningfulness of work (kebermaknaan kerja) terhadap Intention to stay (niatan untuk tinggal) PT. Prima Lestari Segara Abadi. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga variable, yaitu

- Job Satisfaction sebagai variabel bebas (X1),
- Meaningfulness of work sebagai variable bebas (X2)
- Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Intention to stay.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional disusun dalam rangka untuk mengukur dan juga memahami tentang variable yang akan di teliti, tentang penjelasan dari masing-masing variable. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Kepuasan kerja dan Meaningfulness of work) terhadap variabel terikat (Intention to stay).

1. Kepuasan Kerja / Job Satisfaction (X1)

Kepuasan kerja menyebabkan sikap positif terhadap pekerjaan dan peningkatan kinerja, dan menghasilkan kondisi emosional yang menyenangkan (Wicker 2011 in Sudibjo 2020 lebih lanjut menurut Dewi dan Harjoyo 2019 dalam Sudibjo 2020) mendefinisikan Kepuasan kerja mencakup kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan, kemampuan mereka untuk bekerja dengan baik dengan rekan kerja, manfaat yang

mereka terima, dan berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis. Menurut Hamali (2016), semua orang yang bekerja mengharapkan kepuasan yang berasal dari tempat kerja mereka. Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas, sehingga manajer harus menyadari tindakan yang diperlukan untuk memastikan karyawan merasa puas dalam pekerjaan yang dilakukan.

2. Kebermaknaan bekerja / Meaningfulness of work (X2)

Lebih lanjut pengalaman kerja yang bermakna dapat mencakup kebermaknaan dalam pekerjaan dan di tempat kerja (Bailey et al., 2017; Pratt dan Ashforth, 2003 dalam You et al 2020). Jika pendekatan pertama berfokus pada sifat pekerjaan karyawan, maka pendekatan kedua berfokus pada konteks di mana pekerjaan dilakukan. Terdapat kesepakatan bahwa kebermaknaan bekerja ditandai dengan perasaan bahwa pekerjaan kita adalah penting, menghasilkan gaji / imbalan yang adil, memberikan otonomi untuk memutuskan bagaimana, kapan, dan di mana bekerja (Bailey et al., 2017; Cartwright dan Holmes, 2006), dan memberikan rasa kebersamaan yang terdiri dari interaksi sosial yang saling percaya dan menghormati (Bailey et al., 2017; Cartwright dan Holmes, 2006; Dik et al., 2013) di mana individu merasa bebas untuk berbicara dan bertindak berlawanan (Lips-Wiersma dan Morris, 2009).

3. Niatan untuk tetap tinggal / Intention to stay (Y)

Intention to stay adalah tingkatan seseorang dalam mempertahankan atau melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi. Sebenarnya niatan mundurnya seseorang dari suatu organisasi bukan hanya akan membuat

karyawan tersebut mengalami psikologis tidak baik akan tetapi juga merupakan kemunduran professional karena hal tersebut juga berdampak pada kehidupan sosial organisasi (Ghosh et al., 2013).

Lebih lanjut, sebuah studi yang dilakukan oleh Magner et al. (1996) dalam Ghosh et al., (2013) menemukan bahwa karyawan lebih cenderung untuk tetap di tempat kerja mereka jika memiliki tingkat keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dan akan merasa nyaman bekerja untuk jangka waktu yang lebih lama. Herman (1999) telah membahas lima alasan utama mengapa karyawan meninggalkan perusahaan: perusahaan yang tidak kompatibel budaya, hubungan yang tidak memuaskan dengan rekan kerja, dukungan yang tidak memadai, peluang pertumbuhan yang tidak memadai, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang ditawarkan. Abbasi dan Hollman (2000) menyoroti lima alasan pergantian karyawan dalam suatu organisasi: praktik perekrutan, pendekatan kepemimpinan, kurangnya pengakuan, tidak adanya skema remunerasi yang kompetitif, dan lingkungan kerja yang berbahaya. Misalnya Menurut Walker (2001), ada tujuh faktor yang dapat meningkatkan retensi. Ini termasuk penghargaan untuk tugas yang dilakukan, pekerjaan menantang, kesempatan belajar, hubungan positif dengan rekan kerja, pengakuan kemampuan dan prestasi, keseimbangan yang adil antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan dialog terbuka.

Dalam penelitian ini diambil penjelasan pada definisi operasional variable maka dibuat indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 4. Operasional Variabel Job Satisfaction

No	Dimensi	Indikator	No. Pertanyaan
01	Kompensasi (Kasmir ;2022)	Finansial; • Gaji • Bonus • Incentive Non finansial; • Kesehatan • Liburan	1 2 3
02	Beban kerja (Kasmir ;2022)	Pekerjaan • Waktu kerja • Volume kerja Lingkungan • Fasilitas • Keamanan dan kenyamanan	4 5
03	Gaya Kepemimpinan (Kasmir ;2022)	Teladan; • Memberi contoh • Mengarahkan Kewibawaan; • Sikap • Perilaku Kekuasaan; • Tekanan • Perintah	6 7 8 9
04	Budaya organisasi (Kasmir ;2022)	Nilai Perusahaan; • Kedisiplinan • Kejujuran • Loyalitas Norma Perusahaan; • Etika karyawan • Kepatuhan • Menghargai Peraturan Perusahaan; • Tata cara, tata kelola, prosedur kerja	10,11,12 13,14 15,16

data primer, diolah mci 2024

Tabel 5. Operasional Variabel Meaningfulness of work

No	Dimensi	Indikator	No Pertanyaan
01	Positive meaning in work (Steger 2012)	Job Crafting; • Relationship crafting • Cognitive crafting • Task crafting • Well-being crafting be work life balance	17 - 22
02	Greater good motivation (Steger 2012)	Intrinsic • Passion, • Kepuasan hasil Extrinsic • Komisi(dr penugasan) • Pujian	23 - 27
03	Meaning making through work (Steger 2012)	Ethical leadership • Bimbingan • Keterlibatan • Keputusan • Morality, etika	28 - 31

data primer, diolah mei 2024

Tabel 6. Operasional Variabel Intention to stay

No	Dimensi	Indikator	No Pertanyaan
01	Management Style (Kumar 2014)	Hubungan dengan atasan: • Komunikasi Management support: • Kesejahteraan, • Penghargaan,	32 33
02	Team Work (Kumar 2014)	Rekan Kerja: • Kekompakkan • Dukungan : emosional maupun informasional	34,35
03	Lingkungan kerja (Kumar 2014)	Keadilan: • Jadwal, • Tugas dan tanggung jawab Kondisi lingkungan: - Keamanan dan - Kenyamanan - Jarak lokasi	36 37,38

data primer, diolah mei 2024

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok individu atau objek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu. Peneliti memilih karakteristik spesifik untuk dianalisis, memungkinkan mereka untuk membuat kesimpulan berdasarkan temuan (Sugiono 2013; 80). Oleh karena itu, populasi bukan hanya individu dan dapat mencakup benda alami atau objek lainnya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek atau subyek yang sedang diteliti, tetapi juga semua karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan aktif PT. Prima Lestari Segara Abadi pada divisi Ship agency maupun Stevedore.

3.3.2 Sample

Menurut Sugiono (2013; 81), sampel mencakup populasi baik dari jumlah maupun karakteristiknya. Sampel yang dipilih dari populasi adalah representasi yang komprehensif dan akurat dari seluruh populasi. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh, yang bertujuan untuk memasukkan setiap individu dalam populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2013; p. 85). Sampel untuk penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yang terdiri dari 35 orang.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada tanggal 22 maret 2024 sampai 10 juni 2024.

3.4.2 Tempat Penelitian

PT. Prima Lestari Segara Abadi, Jl.Maluku No.2 Pelabuhan Cirebon 45111
– Jawa Barat.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat penting dan diperlukan dalam sebuah penelitian. Ini karena data yang tidak cukup dapat menyebabkan hasil yang tidak sesuai harapan. Untuk memperoleh data, peneliti dapat menggunakan sumber primer atau sumber sekunder, tergantung pada karakteristik sumber data (Sugiyono 2013; 137).

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang tidak diproses yang diperoleh langsung dari lapangan. Pengumpulan data primer melibatkan wawancara, kuesioner, dan observasi sebagai metodologi (Kasmir, 2022; 258).

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada objek penelitian dilapangan sehingga teridentifikasi masalah dan Batasan masalah; Job Satisfaction (X1), Meaningfulness of work (X2) dan Intention to stay (Y2) pada PT. Prima Lestari Segara Abadi.

2. Kuesioner

Kuesioner (angket) adalah pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner atau serangkaian pertanyaan kepada populasi, yaitu Karyawan di PT. Prima Lestari Segara Abadi.

3. Wawancara

Wawancara termasuk salah satu teknik pengumpulan data untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang partisipan, yaitu Karyawan di PT. Prima Lestari Segara Abadi.

3.5.2 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini, metode pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20. Penelitian ini menggunakan berbagai teknik untuk menganalisis data, seperti analisis deskriptif, uji validitas, uji keandalan, analisis regresi ganda, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Metode-metode ini semua berasal dari teknik analisis regresi linear ganda. Hubungan antara intention to stay dengan faktor-faktor yang diyakini mempengaruhi dimodelkan menggunakan bentuk persamaan alat analisis regresi linear ganda atau MLR sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan Variabel:

Y : Intention to stay

$\beta_1 X_1$: Job Satisfaction

$\beta_2 X_2$: Meaningfulness of work

β : Intercept

e : Error term

3.5.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merujuk pada penggunaan statistik untuk mengevaluasi dan menganalisis data. Statistik ini digunakan untuk menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau generalisasi yang lebih luas. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menganalisis studi yang dilakukan pada populasi tanpa mengumpulkan sampel (Sugiyono 2013; 147). Analisis korelasi berguna untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel. Di sisi lain, analisis regresi memungkinkan pembuatan prediksi. Perbandingan dapat dilakukan dengan melihat perbedaan antara rata-rata dari sampel atau data populasi. Statistik deskriptif mencakup semua metode ini. Penting untuk dicatat bahwa tidak ada kewajiban untuk melakukan pengujian signifikansi saat melakukan analisis korelasi, analisis regresi, atau perbandingan antara dua atau lebih rata-rata.

3.5.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang sedang dianalisis. Jumlah instrumen yang diperlukan bergantung pada banyaknya variabel yang akan dianalisis (Sugiono, 2013). Instrumen penelitian akan digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif yang akurat, sehingga setiap instrumen perlu dilengkapi dengan skala. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, yang mencakup pernyataan tertulis yang mengoperasionalkan variabel

penelitian. Kuesioner menyediakan jawaban alternatif yang telah ditentukan sebelumnya bagi responden untuk memilih. Skala Likert digunakan untuk mengkonversi variabel yang diukur menjadi indikator. Indikator ini kemudian berperan sebagai dasar untuk mengumpulkan item instrumen, yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2013).

Untuk pengukuran variabel pada penelitian ini digunakan skala likert sebanyak lima Tingkat:

SS	: Sangat Setuju	S	: Setuju
RR	: Ragu-ragu	TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju		

Tabel 7. Kategori Skala

Interval	Kategori
4,21 – 5,00	SS
3,41 – 4,20	S
2,61 – 3,40	RR
1,81 – 2,60	TS
1,00 – 1,80	STS

Sumber: Sugiono (2013:93)

Peneliti menggunakan metode ini untuk menemukan dan mengumpulkan data tentang penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan dalam populasi, agar dapat menarik kesimpulan.

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian awal yang dilakukan selama penelitian disebut sebagai uji validitas. Tujuan dari tes ini adalah untuk memastikan

legitimasi alat ukur yang akan digunakan. Akurasi dan keaslian variabel yang akan diteliti juga dapat dinilai menggunakan metode ini (Kasmir, 2022;259). Rumus korelasi product moment untuk menentukan sejauh mana suatu nilai dalam setiap butir pertanyaan terkait dengan nilai keseluruhan dari semua butir pertanyaan untuk variabel tertentu. Berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$, maka item pernyataan yang diteliti dianggap valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{table}}$, maka pernyataan yang diteliti dianggap tidak valid.

Perhitungan korelasi product moment dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Rafiqah dan Nasution (2015).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total variable

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya, setelah dilakukan pengujian tepat atau tidaknya validitas maka perlu dilakukan uji reliabilitas. Pengertian uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur instrument penelitian dapat dipercaya (Kasmir 2022;261).

Data yang diukur reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengukuran reliabilitas yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang dinilai konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, jika pengukuran menunjukkan reliabilitas yang rendah, itu menunjukkan bahwa data yang diukur kurang dapat diandalkan.

Rumus Alpha Cronbach adalah instrumen yang berguna untuk pengujian reliabilitas dalam bentuk angket dan skala. Ketika hasil uji reliabel berada di kisaran 0 hingga 1, dapat disimpulkan bahwa makin mendekati makin reliabel.

- a. Nilai Alpha < 0,50 menunjukkan nilai reliabilitas rendah. Artinya terdapat item dalam instrument yang tidak reliabel.
- b. Nilai Alpha 0,50 – 0,70 menunjukkan nilai reliabilitas sedikit lebih baik namun belum mencukupi untuk digunakan,
- c. Nilai Alpha > 0,70 menunjukkan arti instrument memiliki reliabilitas mencukupi.
- d. Nilai Alpha > 0,80 menunjukkan atau mensugestikan seluruh item dikatakan reliabel / memiliki reliabilitas kuat.

- e. Nilai Alpha $> 0,90$ menunjukkan bahwa semua item dikatakan reliabel dan bahwa hasil uji secara konsisten menunjukkan reliabilitas yang kuat. Namun secara umum, angka yang memberikan nilai cukup memuaskan apabila mendekati nilai $\geq 0,70$.

Permana dan Herliawati (2019) menyatakan bahwa rumus alpha Cronbach dapat digunakan untuk pengukuran reliabilitas. Strategi Alpha Cronbach terdiri dari langkah-langkah berikut:

- ✓ Membuat tabel analisis butir
- ✓ Menghitung nilai kumulatif pertanyaan
- ✓ Hitung nilai varian butir dan varian total
- ✓ Jumlahkan nilai varian butir

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

α : Reliabilitas instrumen

k : Koefisien Alpha Cronbach

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

$\sum \sigma_t^2$: Jumlah varian total

Kriteria indeks koefisien Reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Pengukuran Kategori

No	Kategori	Nilai
1	Sangat rendah	1,00 – 1,79
2	Rendah	1,80 – 2,59
3	Sedang	2,60 – 3,39
4	Tinggi	3,40 – 4,19
5	Sangat tinggi	4,20 – 5,00

Sumber : (Sugiyono, 2013)

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis regresi untuk memeriksa pengaruh *Job Satisfaction* (X1) dan *Meaningfulness of work* (X2) pada variabel dependen, Intention to stay (Y). Analisis regresi ganda dipilih karena memungkinkan untuk mempertimbangkan beberapa variabel bebas. Persamaan untuk analisis regresi berganda dapat dinyatakan sebagai:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = intention to stay

X1 = *Job Satisfaction*

X2 = *meaningfulness of work*

a = Bilangan konstanta

b₁, b₂, = Koefisien regresi

e = error

Menurut (Kasmir, 2022) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,99 = Sangat Lemah

0,20 – 0,399 = Lemah

0,40 – 0,599 = Cukup Kuat

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

3.6.4 Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda bertujuan untuk menentukan derajat atau kekuatan korelasi antara semua variabel X dan variabel Y secara bersamaan. Sugiyono (2013) menyediakan rumus untuk menghitung koefisien korelasi sebagai berikut:

$$R_{y,x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - \frac{2r}{\sqrt{1-r^2}}x_1x_2}{1-r^2x_1x_2}}$$

Keterangan;

R_{y,x_1x_2} = Koefisien Korelasi antara variable X1 dan X2

R_{yx1} = Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

R_{yx2} = Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

$R_{x_1x_2}$ = Koefisien Korelasi X1 terhadap X2

3.6.5 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial / Uji T

Uji T adalah uji parsial yang digunakan untuk menilai dampak dari setiap variabel bebas secara terpisah pada variabel terikat. Uji t (t-test) digunakan untuk menguji koefisien regresi parsial. Tes ini bertujuan untuk mengkonfirmasi signifikansi parsial dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lain tetap konstan. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2013), tes ini menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Setelah selesai perhitungan, hasil T-test dibandingkan dengan tabel t, menggunakan tingkat signifikansi 0.05. Kriteria berikut digunakan:

Jika nilai thitung \leq ttabel atau nilai sig $< \alpha$ maka Ho diterima

Jika nilai thitung \geq ttabel atau nilai sig $> \alpha$ maka Ho ditolak

Jika H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika H_0 ditolak, itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Tujuan dari pengujian hipotesis statistik ini adalah untuk memastikan ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel *Job Satisfaction* (X_1) dan *Meaningfulness of work* (X_2), pada variabel *Intention to stay* (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis berikut:

$$H_0 : \beta = 0 : \text{tidak terdapat pengaruh yang signifikan}$$

$$H_a : \beta \neq 0 : \text{terdapat pengaruh yang signifikan.}$$

b. Uji F

Uji F adalah tes statistik yang menilai koefisien regresi secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan untuk menentukan pengaruh simultan dari semua variabel independen yang terkandung dalam model pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menilai apakah ada pengaruh yang signifikan antara *Job Satisfaction* dan *Meaningfulness of Work* terhadap *Intention to Stay*. Pengujian ini dilakukan secara simultan dan parsial. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2013), dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil F dari perhitungan ini dibandingkan dengan Ftabel, yang dihasilkan dengan menggunakan tingkat risiko atau tingkat signifikansi 5% atau degree freedom = k (n-k-1), sesuai dengan kriteria berikut:

H₀ ditolak jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig < α

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat tingginya Intention to Stay pada PT. Prima Lestari Segara Abadi yang meliputi Job Satisfaction sebagai variable X1 dan Meaningfulness or Work sebagai X2. Untuk melihat hasil penelitian ini, responden yang diambil sebanyak 35 karyawan Perusahaan. Responden diminta untuk menyelesaikan kuesioner yang kemudian dikategorikan berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Lama Bekerja.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik keseluruhan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden pada PT. Prima Lestari Segara Abadi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 9. Frequency Table Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin	
		Frequency	Percent
Valid	Laki - Laki	33	94,3
	Perempuan	2	5,7
	Total	35	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Dari tabel 10 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari Perempuan 2 (5,7%) dan Laki-Laki 33 (94,3%) responden. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi didominasi Laki-laki dengan jumlah 33 (94,3%). Hal ini dikarenakan peran Laki-laki lebih banyak dibanding peran Perempuan dalam melakukan pekerjaan di Perusahaan,

karena pegawai Perempuan hanya mengurus administrasi secara manual maupun online di system yang bisa di kerjakan di ruangan kantor. Adapun laki-laki memiliki dua peran yaitu peran pekerjaan di dalam dan luar kantor. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa Ship Agency dan Stevedore yang mana pekerjaan maupun bentuk kegiatan 90% dilakukan di lapangan / luar kantor seperti proses pengurusan dokumen kapal disaat tiba, dokumen harus diambil dari kapal yang berada di tengah perairan. Ataupun pengawasan buruh dalam melakukan bongkar muat cargo yang semuanya di lakukan di dermaga tempat Kapal bersandar.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia / Umur

Table 10. Frequency table Umur

		Umur	
		Frequency	Percent
Valid	< 25	8	22,9
	26 - 30	8	22,9
	31 - 40	11	31,4
	41 - 50	7	20,0
	> 50	1	2,9
	Total	35	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan table11 menunjukan bahwa karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi terdiri dari umur < 25 tahun sebanyak 8 (22,9%), untuk umur 26 – 30 tahun sebanyak 8 (22,9%), untuk umur 31 – 40 tahun sebanyak 11 (31,4%) untuk umur 41 – 50 tahun sebanyak 7 (20,0%) dan untuk umur > 50 sebanyak 1 (2,9%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi didominasi umur 31-40 Tahun sebanyak 11 (31,4%). Terdapat dua alasan yang menjelaskan tentang hubungan antara usia kerja di dalam Perusahaan ini yaitu Pertama, terjadi perekrutan karyawan di tahun 2022 dikarenakan Perusahaan memenangkan proyek

sebagai Stevedore Company yang ditunjuk di PLTU 2 Cirebon sebanyak 15 orang dan ini hampir separo dari total jumlah karyawan di tahun sebelumnya yang didominasi usia produktif. Kedua, jenis pekerjaan proyek ini adalah pekerjaan yang sepenuhnya di lakukan di lapangan yang mana perekrutan usia produktif sangat cocok dengan tipe pekerjaan guna mencapai produktivitas kerja. Oleh karena itu rekrutmen usia produktif akan lebih mudah diterima Perusahaan dibanding usia tua, karena Perusahaan memikirkan selain pencapaian produktifitas kerja juga berharap ada regenerasi baru supaya Perusahaan bisa tetap hidup dalam jangka panjang.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 11. Frequency Tabel Pendidikan

		Pendidikan	
		Frequency	Percent
Valid	SD	3	8,6
	SMP / sederajat	4	11,4
	SMA / sederajat	15	42,9
	Diploma	6	17,1
	S1	7	20,0
	Total	35	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan table 12 menunjukan bahwa pendidikan karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi lulusan SD sebanyak 3 (8,6%), untuk lulusan SMP sebanyak 4 (11,4%), untuk lulusan SMA sebanyak 15 (42,9%), untuk lulusan Diploma sebanyak 6 (17,1%) dan untuk lulusan S1 sebanyak 7 (20,0%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi didominasi lulusan SMA sebanyak 15 (42,9%). Seperti penjelasan di atas bahwa pada tahun 2022 terdapat perekrutan karyawan untuk proyek di PLTU 2 Cirebon yang mana pekerjaan daripada proyek ini adalah sebagai Mooring Gank dan Cleaning Dermaga.

Penyesuaian diambil untuk pemenuhan SDM pada proyek ini yaitu selain usia produktif, juga latar belakang pendidikan tidak tertutup dalam pemenuhan SDM.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 12. Frequency Table Lama Bekerja

Lama Bekerja			
	Frequency	Percent	
Valid	1 - 2 tahun	5	14,3
	3 - 5 tahun	19	54,3
	6 - 8 tahun	4	11,4
	9 - 11 tahun	5	14,3
	> 11 tahun	2	5,7
	Total	35	100,0

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan table 13 menunjukkan bahwa karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi dengan lama bekerja 1 – 2 tahun 5 (14,3%), untuk waktu 3 – 5 tahun 19 (54,3%), untuk 6 – 8 tahun 4 (11,4%), untuk 9 – 11 tahun 5 (14,3%) dan diatas 11 tahun 2 (5,7%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi didominasi lama bekerja di barisan 3 – 5 tahun 19 (54,3%). Hal ini selain menyatakan bahwa di tahun 2022 yang terdapat perekrutan karyawan Perusahaan dengan masa kerja 3 tahun sampai sekarang, juga pada masa bekerja 4,5 - 5 tahun masuk dalam barisan ini. Bila ditinjau dari spreadsheet rekapan data responden terdapat 6 orang dengan masa kerja 4 tahun lebih sampai 5 tahun. Hal ini meminjukan bahwa karyawan dengan masa kerja 5 sampai > 11 tahun mendominasi Perusahaan.

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Langkah berikutnya setelah data terkumpul, pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay di PT. Prima Lestari Segara Abadi, dimana jumlah 35 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kusioner, sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Distribusi Variabel Job Satisfaction (X1)

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 35 orang karyawan di PT. Prima Lestari Segara Abadi. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel Job Satisfaction (X1):

Tabel 13. Distribusi Tabel Job Satisfaction

No	Pernyataan	Variable X1							Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1	TS			
1	Saya mendapatkan gaji dan insentive yang layak sesuai dengan penempatan kerja.	0	0	7	25	3	74	2,11	Rendah	
2	Perusahaan memberikan fasilitas Kesehatan sesuai dengan yang saya inginkan.	0	0	21	14	0	91	2,60	Sedang	
3	Perusahaan saya sering membuat	9	22	3	1	0	144	4,11	Tinggi	

Variable X1 Job Satisfaction									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
	kegiatan yang mempererat hubungan sesama rekan kerja (kumpul / liburan Bersama).								
4	Perusahaan memberikan waktu bekerja yang adil dan seimbang sesuai dengan kemampuan dan jabatan saya	0	10	23	2	0	113	3,23	Sedang
5	Perusahaan memberikan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat waktu.	0	8	27	0	0	113	3,23	Sedang
6	Atasan sering memberikan contoh, bimbingan, pengarahan dan berdialog dalam melaksanakan pekerjaan.	0	14	19	2	0	117	3,34	Sedang
7	Atasan saya menanggapi setiap usulan dan perbaikan yang saya ajukan	0	14	20	1	0	118	3,37	Sedang
8	Atasan saya memahami dan mengerti kesulitan-kesulitan yang	0	15	18	2	0	118	3,37	Sedang

Variable X1 Job Satisfaction									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
	terjadi di tempat kerja.								
9	Dalam membuat program rencana kerja, atasan berdiskusi dengan saya.	4	22	7	2	0	133	3,80	Tinggi
10	Saya datang tepat waktu karena di Perusahaan saya mempunyai nilai kedisiplinan yang tinggi.	0	6	29	0	0	111	3,17	Sedang
11	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu pelaksanaan yang tersedia walaupun dalam kondisi tidak memungkinkan	0	14	20	1	0	118	3,37	Sedang
12	Saya bersedia melaksanakan tugas di luar jam kerja, jika dibutuhkan Perusahaan.	0	23	11	1	0	127	3,63	Tinggi
13	Saya mengutamakan pekerjaan kantor lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi.	0	5	28	2	0	108	3,09	Sedang
14	Kesalahan sekecil apapun akan saya laporkan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.	5	22	6	2	0	135	3,86	Tinggi

Variable X1 Job Satisfaction									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
15	Perusahaan lebih mengutamakan keselamatan karyawan dalam bekerja.	4	23	6	2	0	134	3,83	Tinggi
16	Rekan-rekan di kantor saling mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan .	11	22	2	0	0	149	4,26	Sangat tinggi
	TS	33	220	247	57	3		3,39	Sedang

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 14 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Job Satisfaction dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 3.
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 57.
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Ragu-ragu) sebanyak 247.
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 220.
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 33.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 307 point responden yang menjawab Ragu-ragu sampai dengan Sangat Tidak Setuju, dengan demikian ada responden belum menrasakan Kepuasan Kerja atau Job Satisfaction.

Berikut uraian pada setiap masing-masing instrument berdasarkan pada table 14;

- 1) Pertanyaan 1: Saya mendapatkan gaji dan incentive yang layak sesuai dengan penempatan kerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,11% dengan kriteria Rendah, yang artinya dari responden belum mengakui bahwasannya karyawan mendapatkan gaji dan incentive sesuai dengan penempatan kerja.

- 2) Pertanyaan 2: Perusahaan memberikan fasilitas Kesehatan sesuai dengan yang saya inginkan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,60 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan mendapatkan fasilitas Kesehatan rata-rata sesuai dengan yang diinginkan.

- 3) Pertanyaan 3: Perusahaan saya sering membuat kegiatan yang mempererat hubungan sesama rekan kerja (kumpul / liburan Bersama.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,41% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya Perusahaan sering membuat kegiatan dengan tujuan mempererat hubungan rekan kerja seperti liburan dan kumpul Bersama.

- 4) Pertanyaan 4: Perusahaan memberikan waktu bekerja yang adil dan seimbang sesuai dengan kemampuan dan jabatan saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,23 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya Perusahaan rata – rata memberikan waktu bekerja yang adil dan seimbang dengan kemampuan dan jabatan karyawan.

- 5) Pertanyaan 5: Perusahaan memberikan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat waktu.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut memunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,23 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya Perusahaan rata – rata memberikan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

- 6) Pertanyaan 6: Atasan sering memberikan contoh, bimbingan, pengarahan dan berdialog dalam melaksanakan pekerjaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,34 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya Atasan rata-rata sering memberikan contoh, bimbingan dan berdialog dalam pelaksanaan pekerjaan.

- 7) Pertanyaan 7: Atasan saya menanggapi setiap usulan dan perbaikan yang saya ajukan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,37 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya rata-rata Atasan menanggapi setiap usulan dan perbaikan dari karyawan.

- 8) Pertanyaan 8: Atasan saya memahami dan mengerti kesulitan-kesulitan yang terjadi di tempat kerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,37 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya Atasan rata-rata memahami dan mengerti akan kesulitan yang terjadi di tempat kerja.

- 9) Pertanyaan 9: Dalam membuat program rencana kerja, atasan berdiskusi dengan saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,80 % dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya dalam membuat program kerja, atasan berdiskusi dengan karyawan.

- 10) Pertanyaan 10: Saya datang tepat waktu karena di Perusahaan saya mempunyai nilai kedisiplinan yang tinggi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,17 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya rata-rata karyawan datang tepat waktu karena Perusahaan mempunyai nilai disiplin yang tinggi.

- 11) Pertanyaan 11: Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu pelaksanaan yang tersedia walaupun dalam kondisi tidak memungkinkan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,37 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya rata-rata karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu pelaksanaan yang tersedia walaupun dalam kondisi tidak memungkinkan.

- 12) Pertanyaan 12: Saya bersedia melaksanakan tugas diluar jam kerja, jika dibutuhkan Perusahaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,63 % dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan bersedia melaksanakan tugas diluar jam kerja jika dibutuhkan oleh Perusahaan.

- 13) Pertanyaan 13: Saya mengutamakan pekerjaan kantor lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,09 % dengan kriteria Sedang, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya rata-rata karyawan lebih mengutamakan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi.

- 14) Pertanyaan 14: Kesalahan sekecil apapun akan saya laporkan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,86% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan akan melaporkan kesalahan sekecil apapun guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

- 15) Pertanyaan 15: Perusahaan lebih mengutamakan keselamatan karyawan dalam bekerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,83% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya Perusahaan lebih mengutamakan keselamatan karyawan dalam bekerja.

- 16) Pertanyaan 16: Rekan-rekan di kantor saling mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,26% dengan kriteria

Sangat tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasanya rekan-rekan dikantor saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan rekakpitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Job Satisfaction memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (3,39%) yang berarti variabel Job Satisfaction memiliki nilai rata – rata atau Sedang. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variable Job Satisfaction cenderung pada tingkat sedang. Diharap Perusahaan mampu meningkatkan agar tingkat Job Satisfaction lebih tinggi.

Sementara jika dilihat dari dua nilai tertinggi didapat sebesar (4,26% dan 4,11%) yang terdapat pada pernyataan (Rekan-rekan di kantor saling mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.) dan (Perusahaan saya sering membuat kegiatan yang mempererat hubungan sesama rekan kerja (kumpul / liburan bersama). Hal ini menunjukan bahwa Perusahaan mampu menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi dimana setiap anggota dalam organisasi tersebut merasa sebagai satu keluarga dan merasakan kebersamaan dalam organisasi tersebut. Demikian pula berdasarkan rekaptulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh satu nilai terendah sebesar (2,11 %) yang terdapat pada pernyataan (Saya mendapatkan gaji dan incentive yang layak sesuai dengan penempatan kerja). Hal ini menunjukan bahwa jika Perusahaan mempertimbangkan atau me-review kenaikan gaji maupun incentive sehingga diharapkan karyawan dalam kondisi apapun lebih bersemangat dan mempunyai dedikasi yang tinggi akan tanggungjawabnya. Pertumbuhan gaji maupun incentive berpengaruh tinggi dan nyata dalam mempertahankan konsep intention to stay (Kumar et, al 2014).

2. Distribusi Variabel Meaningfulness of Work

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 35 orang karyawan di PT. Prima Lestari Segara Abadi. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variable Meaningfulness of Work (X2):

Tabel 14. Distribusi Variabel Meaningfulness of Work

N o	Pernyataan	Variable X2								Kriteria
		Meaningfulness of Work								
		5	4	3	2	1	TS	Mea n		
1	Setiap pagi saya merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya di kantor.	10	24	1	0	0	149	4,26	Sangat tinggi	
2	Saya secara proaktif melakukan adaptasi terhadap tuntutan kerja sehingga menjadi lebih mudah dalam menyelesaikannya.	1	20	14	0	0	127	3,63	Tinggi	
3	Dalam bekerja saya sering melakukan terobosan-terobosan yang mengarah ke efisiensi kerja.	1	21	13	0	0	128	3,66	Tinggi	
4	Ketika bekerja saya merasakan ada rasa syukur karena bisa bermanfaat untuk orang lain.	9	26	0	0	0	149	4,26	Sangat tinggi	
5	Saya secara proaktif melakukan perubahan, Inisiatif dan terobosan cara bekerja, dan saya lakukan dengan suka rela.	2	22	10	1	0	130	3,71	Tinggi	
6	Saya berinisiatif untuk	7	26	2	0	0	145	4,14	Tinggi	

Variable X2									
Meaningfulness of Work									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mea n	Kriteria
	menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab saya, tanpa harus terikat secara formal di kantor sehingga saya mempunyai waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga.								
7	Keterlibatan saya dalam bekerja, adalah suatu aktifitas yang membuat saya puas akan hasil kerja saya.	12	18	5	0	0	147	4,20	Sangat tinggi
8	Pekerjaan dan lingkungan mampu memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki.	3	24	8	0	0	135	3,86	Tinggi
9	Perusahaan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik.	0	19	16	0	0	130	3,71	Tinggi
10	Atasan saya memberikan pujian kepada karyawan bila bekerja dengan baik.	0	25	9	1	0	133	3,80	Tinggi
11	Adanya rasa kekeluargaan dengan rekan kerja sehingga ingin mengikuti setiap	11	21	3	0	0	148	4,23	Sangat tinggi

Variable X2									
Meaningfulness of Work									
No	Pernyataan	5	4	3	2	1	TS	Mea n	Kriteria
	kesempatan bersama di kantor.								
12	Pemimpin saya mengajarkan cara menjadi kesuksesan dimulai dari proses usaha yang baik dan benar untuk mendapatkan hasil yang benar dan optimal.	0	29	6	0	0	134	3,83	Tinggi
13	Pemimpin saya mendengarkan keluh kesah karyawan dan berusaha memberikan solusi dengan baik sesuai etika.	0	28	6	1	0	132	3,77	Tinggi
14	Pemimpin saya dalam membuat keputusan secara adil dengan memerhatikan norma-norma etika yang berlaku.	0	28	6	1	0	132	3,77	Tinggi
15	Pemimpin saya memberi contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar dan baik dalam hal ber etika dan bekerja.	2	31	2	0	0	140	4,00	Tinggi
TS		58	362	101	4	0		3,90	Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 15 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Meaningfulness of Work dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 4
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Ragu-Ragu) sebanyak 101
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 362
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 58

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 105 point responden yang menjawab Ragu-Ragu sampai dengan Sangat Tidak Setuju, dengan demikian ada beberapa responden yang dirasa belum merasakan Meaningfulness of Work atau Kebermaknaan Bekerja.

Berikut uraian pada setiap masing-masing instrument berdasarkan pada table 15:

1). Pertanyaan 1: Setiap pagi saya merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya di kantor.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,26% dengan kriteria Sangat tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan merasa bersemangat setiap pagi dalam melaksanakan pekerjaan.

2). Pertanyaan 2: Saya secara proaktif melakukan adaptasi terhadap tuntutan kerja sehingga menjadi lebih mudah dalam menyelesaiannya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,63% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari

responden mengakui bahwasannya karyawan secara proaktif melakukan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan sehingga menjadi lebih mudah dalam penyelesaian pekerjaan.

3). Pertanyaan 3: Dalam bekerja saya sering melakukan terobosan-terobosan yang mengarah ke efisiensi kerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,66% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan dalam bekerja sering melakukan terobosan untuk efisiensi kerja.

4). Pertanyaan 4: Ketika bekerja saya merasakan ada rasa syukur karena bisa bermanfaat untuk orang lain.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,26% dengan kriteria Sangat tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan memiliki rasa bersyukur karena bermanfaat untuk orang lain ketika bekerja.

5). Pertanyaan 5: Saya secara proaktif melakukan perubahan, Inisiatif dan terobosan cara bekerja, dan saya lakukan dengan suka rela.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,71% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan secara proaktif melakukan perubahan, inisiatif dan terobosan cara bekerja dengan suka rela.

6). Pertanyaan 6: Saya berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab saya, tanpa harus terikat secara formal di kantor sehingga saya mempunyai waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,14% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan berinisiatif menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam bekerja tanpa harus terikat secara formal dikantor sehingga mempunyai waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga.

7). Pertanyaan 7: Keterlibatan saya dalam bekerja, adalah suatu aktifitas yang membuat saya puas akan hasil kerja saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,20% dengan kriteria Sangat tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan bmerasakan kepuasan Ketika hasil pekerjaan ada keterlibantanya.

8). Pertanyaan 8: Pekerjaan dan lingkungan mampu memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,86% dengan kriteria tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya lingkungan dan pekerjaan mampu memberikan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan.

9). Pertanyaan 9: Perusahaan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,54% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mempunyai kinerja bagus.

10). Pertanyaan 10: Atasan saya memberikan pujian kepada karyawan bila bekerja dengan baik.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,69% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya atasan memberi pujian kepada karyawan yang bekerja secara baik.

11). Pertanyaan 11: Adanya rasa kekeluargaan dengan rekan kerja sehingga ingin mengikuti setiap kesempatan bersama di kantor.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,23% dengan kriteria Sangat tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya terjalin rasa kekeluargaan sesama rekan kerja sehingga selalu ingin mengikuti setiap kesempatan bersama di kantor.

12). Pertanyaan 12: Pemimpin saya mengajarkan cara menjadi kesuksesan dimulai dari proses usaha yang baik dan benar untuk mendapatkan hasil yang benar dan optimal.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,83% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya pemimpin mengajarkan cara menuju

kesuksesan dimulai dari proses usaha yang baik untuk mendapatkan hasil yang benar dan optimal.

13). Pertanyaan 13: Pemimpin saya mendengarkan keluh kesah karyawan dan berusaha memberikan solusi dengan baik sesuai etika.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,77% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya pemimpin mau mendengarkan keluh kesah karyawan dan memberikan Solusi dengan baik sesuai etika.

14). Pertanyaan 14: Pemimpin saya dalam membuat keputusan secara adil dengan memerhatikan norma-norma etika yang berlaku.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,77% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya pemimpin dalam membuat Keputusan dilakukan secara adil dengan memperhatikan norma, etika yang berlaku.

15). Pertanyaan 15: Pemimpin saya memberi contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar dan baik dalam hal ber etika dan bekerja.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,00% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya pemimpin memberikan contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan benar dan baik dalam hal ber-etika dan bekerja.

Berdasarkan rekakpitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Meaningfulness of Work memperlihatkan indeks

rata - rata sebesar (3,90%) yang berarti variabel Meaningfulness of Work memiliki nilai rata - rata yang Tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variable Meaningfulness of Work tinggi atau baik. Diharap Perusahaan mampu mempertahankan agar Meaningfulness of Work atau Kebermaknaan Bekerja yang dirasakan Karyawan tetap terjaga.

Sementara jika dilihat terdapat dua nilai tertinggi didapat sebesar (4,26%) yang terdapat pada pernyataan (Setiap pagi saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan di kantor.) dan (Ketika bekerja saya merasakan ada rasa Syukur karena bisa bermanfaat bagi orang lain). Hal ini menunjukan bahwa karyawan mempunyai rasa kebermaknaan yang tinggi terutama pada rasa syukur yang dirasakan ketika karyawan merasa bermanfaat bagi orang lain sehingga merasakan semangat di dalam bekerja. Demikian pula berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,54%) yang terdapat pada pernyataan (Perusahaan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik) dan 3,63% (Saya secara proaktif melakukan adaptasi terhadap tuntutan kerja sehingga menjadi lebih mudah dalam menyelesaiannya.). Hal ini dihubungkan, jika Perusahaan lebih memperhatikan apresiasi atau penghargaan terdapat karyawannya sehingga karyawan dengan suka rela proaktif dalam melakukan inisiatif maupun terobosan dalam bekerja. Kepedulian, memberikan perhatian salah satu bentuk penghargaan dari pimpinan atau perusahaan kepada karyawanya, sehingga karyawan merasa menerima umpan balik dan pengakuan positif atas peran yang diberikan sesuai kemampuan karyawan (Kumar et, al 2014).

3. Distribusi Variable Intention to Stay

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 35 orang karyawan di PT. Prima Lestari Segara Abadi. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel Intention to Stay (Y):

Tabel 15. Distribusi Variabel Intention to Stay

No	Pernyataan	Variable Y								Kriteria
		5	4	3	2	1	TS	Mean		
1	Saya berpikir menjadikan pekerjaan ini menjadi pilihan utama karena Perusahaan menunjukkan perhatian dan kepeduliannya terhadap saya.	10	22	3	0	0	147	4,20	Tinggi	
2	Saya berpikir untuk mempertahankan pekerjaan ini karena Atasan selalu bisa mengakomodasi pendapat, saran maupun keperluan dari karyawan.	1	31	3	0	0	138	3,94	Tinggi	
3	Rekan kerja saya selalu antusias dalam hal membantu dan mendukung saya dan membuat saya mempertahankan pekerjaan ini.	18	17	0	0	0	158	4,51	Sangat tinggi	
4	Semua karyawan di Perusahaan saya membuat saya menemukan lingkungan keluarga yang baru.	3	32	0	0	0	143	4,09	Tinggi	
5	Keadilan dalam penerapan	0	25	9	1	0	129	3,69	Tinggi	

No	Pernyataan	Variable Y							Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1	TS			
	keputusan bagi seluruh karyawan membuat saya memiliki pemikiran untuk mempertahankan pekerjaan saat ini.									
6	Lingkungan saya mendorong saya saat ini untuk tetap aktif bekerja dimanapun saya berada.	0	29	6	0	0	134	3,83	Tinggi	
7	Penerapan kebijakan di Perusahaan dijalankan secara kooperatif dan fleksibel yang membuat saya mempertahankan bekerja di Perusahaan ini.	2	32	1	0	0	141	4,03	Tinggi	
TS		29	193	22	1	0		4,04	Tinggi	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 16 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Intention to Stay dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sebanyak 0.
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (Tidak Setuju) sebanyak 1.
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (Ragu-Ragu) sebanyak 22.
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (Setuju) sebanyak 193.
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (Sangat Setuju) sebanyak 29.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 23 point responden yang menjawab Ragu-Ragu sampai dengan Sangat Tidak Setuju, dengan demikian ada beberapa responden berniatan untuk meninggalkan Perusahaan dengan berbagai alasan.

Berikut uraian pada setiap masing-masing instrument berdasarkan pada table 16:

1). Pertanyaan 1: Saya berpikir menjadikan pekerjaan ini menjadi pilihan utama karena Perusahaan menunjukan perhatian dan kepeduliannya terhadap saya.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 4,20% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan berpikir pekerjaan sekarang sebagai pilihan Utama karena di rasa Perusahaan sangat perhatian terhadap karyawan.

2). Pertanyaan 2: Saya berpikir untuk mempertahankan pekerjaan ini karena Atasan selalu bisa mengakomodasi pendapat, saran maupun keperluan dari karyawan.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukan nilai rata-rata sebesar 3,04% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan akan mempertahankan pekerjaan saat ini karena pimpinan dapat mengakomodasi pendapat dan saran maupun keperluan karyawan lainnya.

3). Pertanyaan 3: Rekan kerja saya selalu antusias dalam hal membantu dan mendukung saya dan membuat saya mempertahankan pekerjaan ini.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,51% dengan kriteria Sangat tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya rekan kerja selalu membantu dan mendukung sehingga berpikir untuk mempertahankan pekerjaan saat ini.

4). Pertanyaan 4: Semua karyawan di Perusahaan saya membuat saya menemukan lingkungan keluarga yang baru.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,09% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya karyawan merasa menemukan keluarga baru ketika bertemu rekan kerja di tempat kerja sehingga mempertahankan pekerjaan saat ini.

5). Pertanyaan 5: Keadilan dalam penerapan keputusan bagi seluruh karyawan membuat saya memiliki pemikiran untuk mempertahankan pekerjaan saat ini.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,69% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya penerapan keadilan bagi seluruh karyawan terwujud sehingga berpikir untuk mempertahankan pekerjaan saat ini.

6). Pertanyaan 6: Lingkungan saya mendorong saya saat ini untuk tetap aktif bekerja dimanapun saya berada.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,83% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari

responden mengakui bahwasannya lingkungan sangat mendorong karyawan untuk tetap aktif bekerja sehingga berpikir untuk mempertahankan pekerjaan ini.

7). Pertanyaan 7: Penerapan kebijakan di Perusahaan dijalankan secara kooperatif dan fleksibel yang membuat saya mempertahankan bekerja di Perusahaan ini.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,03% dengan kriteria Tinggi, yang artinya dari responden mengakui bahwasannya penerapan kebijakan Perusahaan dijalankan secara kooperatif dan fleksibel sehingga berpikir untuk mempertahankan pekerjaan saat ini.

Berdasarkan rekakpitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Intention to Stay memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (4,04%) yang berarti variabel Intention to Stay memiliki nilai rata - rata yang Tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat variable Intention to Stay tinggi atau baik. Diharap Perusahaan mampu mempertahankan agar tingkat Intention to Stay tetap tinggi sehingga mampu mempertahankan rendahnya tingkat Turnover Intention.

Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar (4,51%) yang terdapat pada pernyataan (Rekan kerja saya selalu antusias dalam hal membantu dan mendukung saya dan membuat saya mempertahankan pekerjaan ini.). Hal ini menunjukan bahwa karyawan mempunyai keinginan untuk mempertahankan pekerjaan saat ini karena Perusahaan mampu membangun team work yang solid sehingga rasa kekeluargaan benar tercipta di dalam suasana bekerja. Demikian pula

berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh satu nilai terendah sebesar (3,69%) yang terdapat pada pernyataan (Keadilan dalam penerapan keputusan bagi seluruh karyawan membuat saya memiliki pemikiran untuk mempertahankan pekerjaan saat ini). Hal ini dihubungkan masih ada sedikit karyawan yang merasa nilai keadilan yang diterapkan dalam sebuah kebijakan masih kurang, hal ini lebih kepada sudut pandang individu memandang Perusahaan tentang perasaan mereka terhadap keadilan di tempat kerja, tetapi tidak dipungkiri ini akan memperngaruhi Keputusan Tingkat Intention to Stay (Kumar et, al 2014).

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, peneliti memberikan kuesioner kepada peserta, menyajikan mereka butir pernyataan. Pernyataan tersebut adalah tentang pengambilan keputusan yang akan diambil dari membandingkan nilai yang dihitung r dengan nilai r tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid. Pengujian validitas menilai sejauh mana suatu uji secara efektif memenuhi tujuan yang dimaksudkan. Ini menentukan apakah instrumen pengukuran secara akurat mengukur variabel sasaran dan mengevaluasi keakuratan dan akurasi variabel yang dipelajari (Kasmir 2022; 259).

Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, maka $df = 35-2 = 33$. Maka r tabel yang diperoleh adalah : 0,3338.

Data diproses menggunakan program komputer yang disebut SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 20. Program ini menghasilkan nilai r-hitung untuk setiap variable sebagai berikut:

Tabel 16. Validitas Variabel Job Satisfaction (X1)

Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X1.1	0,402	0,3338	Valid
X1.2	0,827	0,3338	Valid
X1.3	0,840	0,3338	Valid
X1.4	0,816	0,3338	Valid
X1.5	0,813	0,3338	Valid
X1.6	0,908	0,3338	Valid
X1.7	0,868	0,3338	Valid
X1.8	0,844	0,3338	Valid
X1.9	0,838	0,3338	Valid
X1.10	0,826	0,3338	Valid
X1.11	0,811	0,3338	Valid
X1.12	0,822	0,3338	Valid
X1.13	0,822	0,3338	Valid
X1.14	0,790	0,3338	Valid
X1.15	0,891	0,3338	Valid
X1.16	0,921	0,3338	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 17 diatas, maka kuesioner tentang Job Satisfaction yang terdiri dari 16 butir pernyataan semuanya dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r-hitung tiap pointnya lebih besar dari r-table pada taraf 5% yaitu sebesar 0,3338. Hal ini menyatakan bahwa pengujian validitas menggunakan r-hitung seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 17. Validitas Variabel Meaningfulness of Work (X2)

Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X2.1	0,921	0,3338	Valid
X2.2	0,945	0,3338	Valid
X2.3	0,834	0,3338	Valid
X2.4	0,953	0,3338	Valid
X2.5	0,887	0,3338	Valid
X2.6	0,892	0,3338	Valid
X2.7	0,926	0,3338	Valid
X2.8	0,929	0,3338	Valid
X2.9	0,873	0,3338	Valid
X2.10	0,951	0,3338	Valid
X2.11	0,919	0,3338	Valid
X2.12	0,935	0,3338	Valid
X2.13	0,929	0,3338	Valid
X2.14	0,946	0,3338	Valid
X2.15	0,944	0,3338	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 18 diatas, maka kuesioner tentang Meaningfulness of Work yang terdiri dari 15 item pernyataan semuanya dinyatakan valid, karena nilai r-hitung tiap pointnya lebih besar dari r-table pada taraf 5% yaitu sebesar 0,3338. Hal ini menyatakan bahwa pengujian validitas menggunakan r-hitung seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 18. Validitas Variabel Intention to Stay

Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Y.1	0,969	0,3338	Valid
Y.2	0,958	0,3338	Valid
Y.3	0,956	0,3338	Valid
Y.4	0,906	0,3338	Valid
Y.5	0,971	0,3338	Valid
Y.6	0,904	0,3338	Valid
Y.7	0,963	0,3338	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 19 diatas, maka kuesioner tentang Meaningfulness of Work yang terdiri dari 7 item pernyataan semuanya dinyatakan valid, karena nilai r-hitung tiap pointnya lebih besar dari r-table pada taraf 5% yaitu sebesar 0,3338. Hal ini menyatakan bahwa pengujian validitas menggunakan r-hitung seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah akurasi telah diuji, sangat penting untuk melakukan pengujian validitas. Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi keandalan instrumen penelitian (Kasmir 2022; 261).

Uji reliabilitas dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat signifikansi yang dipilih. Titik signifikansi atau tingkat alpha dalam penelitian ini adalah 0,05. Jika nilai Cronbach's alpha > > r-table maka instrumen dianggap dapat diandalkan reliabel, seperti yang ditentukan oleh rumus berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_e^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_e^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Tabel 19. Interval Kriteria Variabel

No	Interval	Kriteria
1	1,000 – 0,800	Sangat tinggi
2	0,799 – 0,600	Tinggi
3	0,599 – 0,400	Sedang
4	0,399 – 0,200	Rendah
5	0,199 – 0,000	Sangat rendah

Sumber: Sugiono (2013)

Mengacu pada tabel 20 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan komputer berbasis SPSS 20. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variable:

Tabel 20. Hasil Pengukuran Uji Relabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria
Job Satisfaction	0,967	Sangat tinggi
Meaningfulness of work	0,987	Sangat tinggi
Intention to Stay	0,981	Sangat tinggi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan table 21 diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah Job Satisfaction (X_1) = 0,967, Meaningfulness of Work (X_2) = 0,987 dan Intention to Stay (Y) = 0,981. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila tingkat nilai

signifikan cronbach alpha > 0,05. Dapat di simpulkan bahwa X₁ 0,967 > 0,05, maka instrument Job Satisfaction dinyatakan reliable dengan kriteria Sangat Tinggi. X₂ 0,987 > 0,05 maka instrument Meaningfulness of Work dinyatakan reliable dengan kriteria Sangat Tinggi. Dan Y 0,981 > 0,05 maka instrument Intention to Stay dinyatakan reliable dengan kriteria Sangat Tinggi.

Hasil dari uji reabilitas pada tabel diatas menunjukan variabel Job Satisfaction, Meaningfulness of Work dan Intention to Stay sangat tinggi, ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Independen (Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work) terhadap variabel Dependen (Intention to Stay). Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi berganda di dapat tabel sebagai berikut.

Tabel 21. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,119	1,372		-.815	,421		
Job Satisfaction	,031	,070	,047	,440	,663	,109	9,183
Meaningfulness of Work	,463	,053	,935	8,699	,000	,109	9,183

a. Dependent Variable: Intention to Stay

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 22 hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Y = -1,119 + 0,031 + 0,463$ Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah negative yaitu -1,119 yang berarti jika variable Job Satisfaction dan Meaningfulness of work mempunyai nilai = 0 maka nilai Intention to Stay mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel Job Satisfaction (X1) yaitu sebesar 0,031 artinya Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Intention to Stay.; Nilai koefisien regresi variable Meaningfulness of Work (X2) yaitu sebesar 0,463 artinya Meaningfulness of Work berpengaruh positif terhadap Intention to Stay. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi Job Satisfaction (0,031), Meaningfulness of Work (0,463); karena $0,463 > 0,031$ maka Meaningfulness of Work merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Intention to Stay.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen, Job Satisfaction (X1) dan Meaningfulness of Work (X2), mempengaruhi variabel dependen, Intention to Stay (Y). Di bawah ini adalah tabel yang menampilkan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 22. Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 ^a	,960	,957	1,390

a. Predictors: (Constant), Meaningfulness of Work, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Intention to Stay

Sumber: Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

Berdasarkan Tabel 23, yang menunjukkan hasil output model summary di atas, diperoleh nilai R square sebesar 0,960. Cara menghitung koefisien determinasi (KD) adalah dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,980^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,960$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay memiliki persentase sebesar 96 %. Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 4%.

4.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan signifikansi peran variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji T adalah sebagai berikut:

- H_0 : Ditolak jika nilai t-hitung < t-tabel atau sig > 0,05, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.
- H_a : Diterima jika nilai t-hitung > t-tabel atau sig < 0,05, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

$$T\text{-tabel} = df = n - k = (df = 35 - 2 = 33) \Rightarrow 1,692$$

- a. Hasil pengujian pengaruh Job Satisfaction terhadap Intention to Stay:

Tabel 23. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-1,119	1,372		-.815	,421
Job Satisfaction	,031	,070	,047	,440	,663
Meaningfulness of Work	,463	,053	,935	8,699	,000

a. Dependent Variable: Intention to Stay

Sumber: Sumber: Hasil pengolahan SPSS 20

- a. Hasil pengujian Job Satisfaction terhadap Intention to Stay

Berdasarkan tabel 24 diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,440 dan t-tabel 1,692 sehingga dapat disimpulkan bahwa $0,440 < 1,692$ serta diperoleh nilai signifikan $0,663 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima, H_1 ditolak. Jadi variabel Job Satisfaction tidak berpengaruh atau berpengaruh tidak signifikan terhadap Intention to Stay.

- b. Hasil pengujian Meaningfulness terhadap Intention to Stay:

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,699 dan t-tabel 1,692 sehingga dapat disimpulkan bahwa $8,699 > 1,692$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat simpulkan H_0 ditolak, H_2

diterima. Jadi variabel Meaningfulness of Work secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay.

2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui dampak keseluruhan dari semua variabel independen yang ada dalam model terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- Ho: Ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.
- Ha: Diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 24. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1474,883	2	737,442	381,479	,000 ^b
Residual	61,860	32	1,933		
Total	1536,743	34			

a. Dependent Variable: Intention to Stay

b. Predictors: (Constant), Meaningfulness of Work, Job Satisfaction

Berdasarkan tabel 25 diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 381,479 dan nilai F -tabel sebesar 3,285 dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variable independent yaitu Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan)

terhadap Intention to Stay di PT. Prima Lestari Segara Abadi. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,00 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa variable independent yaitu Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay di PT. Prima Lestari Segara Abadi.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Job Satisfaction terhadap Intention to Stay

Hasil penelitian secara statistic menunjukkan bahwa Job Satisfaction tidak berpengaruh atau berpengaruh tidak signifikan terhadap Intention to Stay dimana hasil Uji T menyebutkan bahwa nilai T-hitung sebesar 0,440 lebih kecil dari T-tabel 1,692 dan nilai signifikansi diperoleh $0,663 > 0,05$ sehingga H1 yang menyatakan bahwa Job Satisfaction berpengaruh terhadap Intention to Stay Tidak Terbukti. Pernyataan ini juga terlihat pada hasil Uji Linear Berganda dengan output pengolahan dengan SPSS yang menyatakan bahwa nilai koefisien regresi variable Job Satisfaction sebesar 0,031, bila merujuk pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai ini berada di level "sangat lemah" yaitu $0,00 - 0,09$ (Kasmir, 2022). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Wulandari, et al. 2023 (Pengaruh Meaningful Work terhadap Intensi Turnover melalui Mediasi Kepuasan Kerja) yang menunjukkan meaningful work bisa secara langsung mempengaruhi keinginan perpindah tanpa Kepuasan Kerja. Juga peneliti sebelumnya Roesmawaty et al. 2020 (Linking Career Development, Compensation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment with Employee Turnover Intention), yang menyatakan Job Satisfaction tidak mempengaruhi niatan berpindah yang merupakan konsep

terbalik Intention to Stay. Lebih lanjut, Hsueh, et al. 2023 (Managing non-family employees' emotional connection with the family firms via shifting, compensating, and leveraging approaches) mengingatkan pentingnya pendekatan supaya meningkatkan emosi karyawan non keluarga terhadap Perusahaan. Azoury 2013 (Employee engagement in family and non-family firms) menjadikan Family friendliness sebagai faktor keterikatan karyawan di perusahaan keluarga, biasanya seseorang akan terikat secara emosional apabila Perusahaan mampu menunjukkan kepedulian terhadap karyawan.

2. Pengaruh Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Meaningfulness of Work memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Intention to Stay. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-hitung sebesar 8,699 yang lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,692, serta nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H2 yang menyatakan bahwa Meaningfulness of Work berpengaruh terhadap Intention to Stay, *Terbukti*. Selain itu, hasil Uji Linear Berganda dengan SPSS menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Meaningfulness of Work adalah 0,463. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi dari Kasmir (2022), nilai ini berada pada level "cukup kuat" yaitu 0,40 – 0,599. Dalam penelitian ini, Meaningfulness of Work lebih dominan mempengaruhi Intention to Stay dibandingkan dengan variabel Job Satisfaction.

Penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya oleh Ferdinand et al 2020 (The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials) yang menyatakan bahwa

Meaningful Work berkontribusi terhadap turnover intention, yang merupakan konsep kebalikan dari intention to stay. Selain itu, penelitian oleh Malik 2024 (*The Influence of Work Passion and Meaningful Work on Turnover Intention on the Millenial Generation*) juga menemukan bahwa Meaningfulness of Work berpengaruh signifikan terhadap Intention to Stay pada generasi milenial. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Whab et al 2021 (*The Role of Meaningfulness at Work and its Impact on Turnover Intention: The Case of the Royal Malaysian Navy*) yang menyatakan bahwa Meaningfulness of Work dapat meningkatkan tingkat komitmen dan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan.

3. Pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis gabungan Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work memiliki dampak substansial pada Intention to Stay di PT. Prima Lestari Segara Abadi. Koefisien determinasi, yang diwakili oleh nilai R Square (R²) 96%, menunjukkan bahwa 96% dari variasi Intention to Stay dapat dihitung oleh dua variabel yang sedang dipelajari. 4% yang tersisa dari variasi dikaitkan dengan variabel lain yang tidak disertakan dalam analisis. Uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah $387.973 > F_{tabel}$ sebesar 9.285, dengan probabilitas $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work pada Intention to Stay secara statistik signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan dampak substansial Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work pada Intention to Stay.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hazairin et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa Intention to Stay dipengaruhi oleh Job Satisfaction, Work Life Balance, dan Lingkungan Kerja, di mana Lingkungan Kerja menjadi dimensi dari Meaningfulness of Work dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian Kumar (2014) juga menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan anggota organisasi untuk tetap atau keluar termasuk Job Satisfaction serta faktor-faktor seperti gaya manajemen dan kepemimpinan, dan rekan kerja, yang dalam penelitian ini merupakan dimensi dari Meaningfulness of Work.

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan SPSS melalui uji global (Uji F), disimpulkan bahwa kedua variabel, yaitu Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work, secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Intention to Stay. Namun, hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel Job Satisfaction tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Intention to Stay dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Meaningfulness of Work yang secara parsial berpengaruh terhadap Meaningfulness of Work di PT. Prima Lestari Segara Abadi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan data pada penelitian mengenai pengaruh Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work terhadap Intention to Stay di PT. Prima Lestari Segara Abadi adalah sebagai berikut;

1. Job Satisfaction

Di dalam kaitanya Hipotesis 1 yaitu Job Satisfaction berpengaruh terhadap Intention to Stay di PT. Prima Lestari Segara Abadi ditolak atau tidak berpengaruh. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan keluarga ini berniat untuk tetap bekerja bukan semata-mata dipengaruhi oleh Job Satisfaction. Hal ini dinyatakan pada hasil distribusi variable Job Satisfaction bahwa nilai rata-rata 3,39% dengan kriteria sedang, pada pengukuran faktor kompensasi dan beban kerja memperoleh nilai terendah yaitu 2,11% dengan kriteria Rendah. Analisis regresi juga menghasilkan nilai koefisien Variabel Meaningfulness of Work lebih dominan berpengaruh terhadap Intention to Stay.

2. Meaningfulness of Work

Dalam kaitanya dengan Hipotesis 2 yaitu Meaningfulness of Work berpengaruh terhadap Intention to Stay di PT. Prima Lestari Segara Abadi diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan di Perusahaan keluarga ini berniat untuk tetap bekerja sangat dipengaruhi oleh Meaningfulness of Work. Hal ini dinyatakan pada hasil distribusi

variable Meaningfulness of Work bahwa nilai rata-rata 3,90% yang berarti Tinggi. Hasil koefisien regresi menginterpretasikan pada level "cukup kuat". Secara uji parsial Meaningfulness of Work memiliki nilai nilai t-hitung sebesar 8,699 yang berarti variabel Meaningfulness of Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay dan juga variable ini lebih dominan daripada variable lainnya dalam pengaruhnya terhadap variable dependent.

3. Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work berpengaruh terhadap Intention to Stay.

Dalam kaitanya dengan Hipotesis 3, bahwa Job Satisfaction dan Meaningfulness of Work secara bersamaan berpengaruh terhadap Intention to Stay adalah terbukti. Hasil Uji F menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan taraf signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Tingginya tingkat Intention to Stay di PT. Prima Lestari Segara Abadi dinyatakan berdasarkan rekapitulasi distribusi dengan nilai rata-rata 4,04% yang artinya tinggi atau baik. Hasil penelitian membuktikan bahwa tingginya tingkat Intention to Stay pada Perusahaan keluarga ini di dominasi oleh Meaningfulness work dan secara simultan mampu mendorong varibael Job Satisfaction menjadi berpengaruh terhadap Intention to Stay. Ini artinya kebermaknaan dalam pekerjaan bukan hanya sekedar timbul dari faktor kompensasi yang diterima oleh karyawan seperti gaji maupun insentif.

II. Saran

1. Bagi Perusahaan

Penelitian menunjukan bahwa karyawan lebih memilih untuk tetap tinggal dalam Perusahaan disebabkan beberapa faktor seperti: lingkungan kerja yang harmonis yang menciptakan kekeluargaan, pendekatan pimpinan kepada anggotanya dengan menjadi panutan yang baik, terciptanya work-life balance yang dimiliki karyawan. Diharap pimpinan mampu mempertahankan faktor-faktor diatas sehingga karyawan dengan loyalitasnya mempunyai komitmen dalam memajukan Perusahaan.

Beberapa item indicator dengan kriteria rendah juga di temukan pada penelitian ini terutama kompensasi yang kurang kompetitif. Pimpinan diharapkan meninjau kembali indicator tersebut dengan melakukan intervensi upah yang memuaskan mengingat ketatnya persaingan bisnis pada sektor ini. Pada datalnodnesia.id perihal alasan para pekerja mengundurkan diri, tidak puasnya gaji menjadi salah satu faktor terbesar penyebab. Juga pada faktor kebijakan yang bersifat informal yang menyebabkan kurangnya karyawan dalam beradaptasi, proaktif dan inisiatif dalam bekerja.

2. Bagi Akademis

Dalam penelitian ini, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah subjek penelitian yang hanya dibatasi pada

karyawan di PT. Prima Lestari Segara Abadi. Penelitian berikutnya diharap memperluas koresponden yang bisa didapat dari beberapa Perusahaan keluarga. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, pengaruh job satisfaction dan meaningfulness of work terhadap intention to stay menunjukkan angka 96% dimana pada hasil uji regresi linear berganda di dominasi oleh Meaningfulness of work. Sejalan dengan fenomena banyaknya orang yang ingin mempunyai kebermaknaan pekerjaan di jaman sekarang, di harap penelitian berikutnya mampu meng-eksplorasi lebih spesifik praktik variable ini pada sub dimensi yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, L. I., Noermijati., Rofiaty., Irawanto, D. W. (2023) Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers. Intern. Journal of Profess. Bus. Review. [Miami, v. 8 | n. 1] p. 01-19 | e0814 | 2023. Doi: <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.814>
- Allan Blake A., Cassandra Batz-Barbarich, Haley M. Sterling and Louis Tay. (2019), Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. Journal of Management Studies 56:3 May 2019 doi: 10.1111/joms.12406. Purdue University.
- Azoury Andre, Lindos Daou, Fares Sleiaty (2013) "Employee engagement in family and non-family firms". ScienceDirect - International strategic management review 1 (2013) 11–29. 2306-7748 @ 2013 Holy Spirit University of Kaslik, hosting by Elsevier B.V. open access under CC BY-NC-ND license <http://dx.doi.org/10.1016/j.ism.2013.08.002>
- Azura Talitha Cornelia, Dodi Wirawan Irawanto, Christin Susilowati (2023). The role of job satisfaction in mediating the effect of transactional leadership and organizational commitment on intention to stay. Research in Business & Social Science IJRBS VOL 12 NO 9 (2023) ISSN: 2147-4478. Journal homepage: <https://www.ssbfn.net/ojs/index.php/ijrbs> Faculty of Economics and Business, University of Brawijaya, Surabaya.
- Berg Justin M., Jane E. Dutton, Amy Wrzesniewski (2007). "What is Job Crafting and Why Does it Matter?". Positive Organization Scholarship, Regents of the University of Michigan - Ross School of Business.
- Daeli, A. S. (2023). "Minimizing Turnover Intention Strategy: The Role of Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, and Job Satisfaction". PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi, 2(2), 104-112. Universitas Pramita, Indonesia. E-ISSN 2964-4321.
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & Chinea-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of work

- and meaning inventory scale. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues.* Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Dwidienawati Diana, Suwarno, Kenrick Brinton, Rani Sugiarti, and Sheiren Setiadi. (2023). The Influence of Work Passion and Meaningful Work on Turnover Intention on the Millenial Generation. E3S Web of Conferences 426, 02134 (2023). <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202342602134> Management Department, BINUS Business School Undergraduate Program, Bina Nusantara University, Jakarta, Indonesia 11480
- Effendi, Laij Victor. 2020. The Impact of Family Conflict toward Intention to Stay in the Family Business: The Moderating Effect of Socioemotional Wealth. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 18, Number 1, Pages 64–74. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.01.06>
- Elison Kevin Kristiawan, Sylvia Diana Purba (2021). Variabel Anteseden Intention to Stay Pekerja Milineal dengan Kerja Remote di Jakarta dan sekitarnya. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7 No. 3, September 2021 Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.7.3.703> Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Fan, J.L. and Smith, A.P. (2017) Positive Well-Being and Work-Life Balance among UK Railway Staff. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 1-6. <https://doi.org/10.4236/jss.2017.56001> Centre for Occupational and Health Psychology, School of Psychology, Cardiff University, Cardiff, UK.
- Fasieh Muhammad Fajrul Islam, Armanu Thoyib, Nanang Suryadi (2023). Job Satisfaction as a Mediator of Spiritual Leadership and Intention to Stay of Teaching Personnel. *Journal of Business and Management Review* Vol. 4 No. 3 2023 Page 180-195 DOI: 10.47153/jbmrv43.6422023. ISSN: 2723-1097. Management Departement, Brawijaya University, Malang, Indonesia.
- Ghosh Piyali and Rachita Satyawadi 2013. Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational*

- Analysis Vol. 21 No. 3, 2013 pp. 288-312 q Emerald Group Publishing Limited 1934-8835 DOI 10.1108/IJOA-Sep-2011-0511. Motilal Nehru National Institute of Technology, Allahabad, India.
- Gunawan Jessline, Roy Setiawan (2022). Pengaruh Ethical Leadership terhadap Employee Performance melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction sebagai variable mediasi pada karyawan di Bank swasta. AGORA Vol. 10, No.1 (2022), Program Business Management, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Hasan Ishaqul, Djudiyah (2023). "Pekerjaanmu Bermakna, Apa sebabnya? (Abteseden dari Pekerjaan yang Bermakna): Scoping Review". Bulletin Psikologi Volume 31, Nomor 2, 2023; 265-284. ISSN 2528-5858 (Online). DOI: 10.22146/buletinpsikologi.89160, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia.
- House Sherita, Jamie Crandell, Christopher Stucky, Rebecca Kitzmiller, Cheryl Jones, Jody Hoffer Gittell. (2023). Relational Coordination as a Predictor of Job Satisfaction and Intent to Stay Among Nurses and Physicians in the Military Health System. MILITARY MEDICINE, 188, 1/2:e316, 2023. doi: <https://doi.org/10.1093/milmed/usab464>
- Hsueh Josh Wei-Jun, Giovanna Campopiano, Elizabeth Tetzlaff, Peter Jaskiewicz (2022). Managing non-family employees' emotional connection with the family firms via shifting, compensating, and leveraging approaches. Published by Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2022.102274>
- Janik M, S. Rothmann (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. South African Journal of Education, Volume 35, Number 2, May 2015. Art. # 1008, 13 pages, doi: 10.15700/saje.v35n2a1008
- Jayasri, R. I. A., Annisa, I., (2023). Effect of Workload and Career Development on Turnover Intention through Job Satisfaction as Variable Mediator, Research of Business and Management (RBM) 1(1), 10-20 DOI: <https://doi.org/10.58777/rbm.v1i1.19> Faculty of Economics and Business, YARSI University.

- Johari Johanim, Tan Fee Yean, Zurina Adnan, Khulida Kirana Yahya, Mohamad Nassrudin Ahmad (2012). Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter? *Int. Journal of Economics and Management* 6(2): 396 – 416 (2012) ISSN 1823 - 836X Universiti Utara Malaysia.
- Kasmir (2022). “Pengantar Metodologi Penelitian” (untuk Ilmu Manajemen, Akutansi dan Bisnis) edisi 1, - Depok: Rajawali Pers, 2022.
- Keles Hatice, N. & Mine, A.F (2016). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. *Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues*. 6(3), 61-69. Bahcesehir University, Besiktas, Istanbul, Turkey.
- Kumar Dileep M, Normala S. Govindarajo (2014). Instrument Development “Intention to Stay Instrument” (ISI). *Asian Social Science*; Vol. 10, No. 12; 2014 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025 Published by Canadian Center of Science and Education. URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n12p1> School of Business, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedha, Malaysia.
- Kusnin, N., & Rasdi, R. M. (2018). The Influence of Personal Factors on Professional Employees' Intention to Stay: Job Satisfaction as Mediator. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(10), 989–1004. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i10/4794>
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277-313. <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
- Lehtonen Eija Elina, Petri Nokelainen (2020). Thriving or surviving at work: how workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention? *Journal of Workplace Learning* Vol. 34 No. 1, 2022 pp. 88-109 Emerald Publishing

- Limited 1366-5626 DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/JWL-12-2020-0184>
 Faculty of Education and Culture, Tampere University, Tampere, Finland.
- Leija Charles, H.; Castro, C.G.; Toledo, M.; Ballesteros-Valdés, R (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2023, 20, 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Lores Isabel Duarte, Gladys Rolo-González, Ernesto Suárez, Cristina Chinea-Montesdeoca. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology* (2023) 42:12151–12163 <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Malik, P. and Malik, P. (2024), "Should I stay or move on—examining the roles of knowledge sharing system, job crafting, and meaningfulness in work in influencing employees' intention to stay", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 11 No. 2, pp. 325-346. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2022-0229>
- Nancarrow S, Bradbury J, Pit SW, Ariss S (2014). Intention to stay and intention to leave: are they two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among health and social care workers. *J Occup Health*. 2014;56(4):292-300. doi: 10.1539/joh.14-0027-oa. Epub 2014 Jun 21. PMID: 24953092.
- Neininger Alexandra, Nale Lehmann-Willenbrock, Simone Kauffeld, Angela Henschel (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 76, Issue 3, 2010, Pages 567-579, ISSN 0001-8791, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.009>.
- Oprea Bogdan, Lucian Pa'duraru, and Dragos Iliescu (2022). Job Crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement. *Journal of career Development* 2022, Vol. 49(1) 188-201. DOI: 10.1177/0894845320918666.

Pratama, N.E., & Suwarni, E., Handayani, A.M. (2022). "The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention with Person Organization Fit as Moderator Variable". Aptisi Transactions on Management (ATM), 6(1), 74-81. DOI: <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>

Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020). Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling. Journal of Career Assessment, 28(2), 320-336. <https://doi.org/10.1177/1069072719858389>

Ramlall Sunil J. (2008). Enriching the meaningfulness of work through positive organisational behaviour. Int. J. Management and Decision Making, Vol. 9, No. 3, 2008. Department of Management Opus College of Business University of St. Thomas TMH 443 BB 1000 LaSalle Avenue Minneapolis.

Riyanto Setyo, Endri Endri and Novita Herlisha (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. Problems and Perspectives in Management, 19(3), 162-174. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Roesmawaty Afrinny and Fibria Indriati (2020). "Linking Career Development, Compensation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment with Employee Turnover Intention. International Journal of Management (IJM) Volume 11, Issue 8, August 2020, pp. 1014-1027, Article ID: IJM_11_08_092. ISSN Print: 0976-6502 and ISSN Online: 0976-6510 DOI: 10.34218/IJM.11.8.2020.092. Faculty of Administrative Science, Universitas Indonesia, Indonesia.

Rubel Mohammad Rabiul Basher, Daisy Mui Hung Kee (2015). High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 6 No 6 S4 December 2015, ISSN 2039-2117 (online), ISSN 2039-9340 (print). Doi:10.5901/mjss.2015.v6n6s4p321 School of Management, Universiti Sains Malaysia, Penang, Malaysia.

Rusdiana, Tatang Ibrahim 2020. Manajemen Pengembangan Human Capital cetakan 1. Bandung: Penerbit Yrama Widya. Viii+320 hlm.; 17,6 x 2,5 cm. ISBN 978-623-205-254-3

Saane N. van, J. K. Sluiter, J.H. A.M. Verbeek and M. H.W. Frings-Dresen (2002). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational Medicine* 2003;53:191–200 DOI: 10.1093/occmed/kqg038 . Coronel Institute for Occupational and Environmental Health, Amsterdam Center for Research into Health and Health Care (AmCOGG), Academic Medical Center/University of Amsterdam, The Netherlands.

Sadya, 2023 “Bukan Cuma Gaji, Ini Sederet Alasan Pekerja Indonesia Resign”, <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/bukan-cuma-gaji-ini-sederet-alasan-pekerja-indonesia-resign> diakses pada 28 Mei 2024

Santoso Anton Budi, Rilfa Yuliantika (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay (studi kasus pengemudi gojek di kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 6 No. 3, 2022 P-ISSN: 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306 Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Widyaatama Bandung.

Sapar, L. C., & Oducado, R. M. F. (2021). Revisiting job satisfaction and intention to stay: A cross-sectional study among hospital nurses in the Philippines. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11(2), 133-143. <https://doi.org/10.14710/nmjn.v11i2.36557>

Senbursa, N. (2022). Container port employees' organizational culture perception, job satisfaction & intention to stay at work. *Marine Science and Technology Bulletin*, 12(1), 12-26. <https://doi.org/10.33714/masteb.1217277> Ordu University, Faculty of Fatsa Marine Sciences, Maritime Management, 54000, Fatsa, Ordu, Türkiye.

Siahaan Ferdinand Leonardo, Eka Gatari (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora: Jurnal*

- Penelitian Psikologi, Vol 5, No 1 (2020): 15–28 DOI: <http://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>. Faculty of Psychology, Universitas Indonesia, Depok – Indonesia.
- Sudibjo Niko, Maria Birgita Natalia Suwarli (2020). ‘Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay. International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 11, Issue 8, 2020. Universitas Pelita Harapan.
- Sugiono 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan ke-19, Oktober 2013. ISBN: 979-8433-64-0. Penerbit: ALFABETA, CV.
- Sukri Syaza Fatimah, Abdul Hafaz. Ngah, Micheal Tio Boom Yiau (2023). “To stay or not stay: the mediation roles of job satisfaction and organization commitment among women in logistics industry”. International Scientific Journal about Logistics, Volume: 10 2023 Issue: 1 Pages: 35 – 46 ISSN 1339-5629. <https://doi.org/10.22306/al.v10i1.346> Universiti Malaysia Terengganu, Faculty of Business, Economics & Social Development, 21030 Kuala Nerus Terengganu, Malaysia.
- Supriadi Tedi, Suryanto (2023). The Role of Job Satisfaction in Minimizing Turnover Intention in Start-Up Companies. Indonesian Business Review e-ISSN: 2654-6213 Vol. 6, No. 2. 2023 Postgraduate School Universitas Airlangga Surabaya.
- Steger Michael F., Bryan J. Dik, and Ryan D. Duffy (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). Journal of Career Assessment 20(3) 322-337. DOI: 10.1177/1069072711436160. Department of Psychology, Colorado State University, Fort Collins, CO 80523, USA.
- Tantrianto Yogie, Yohana F. Cahya Palupi Meilani (2021). Pengaruh Kerpuasan Kejra terhadap Turnover Intention Cabin Crew Maskapai X dengan Organizational Commitment dan Intent to Stay sebagai variable Mediasi. Feedforward: Journal of Human Resource Vol. 1, No. 1, April 2021. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan, Tangerang.

Tnay Evelyn, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim (2013) The influences of job satisfaction and organization commitment on turnover intention. 1877-0428 © 2013 The Authors. Published by Elsevier Ltd. Selection and/or peer-review under responsibility of the Universiti Malaysia Sarawak. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.223

Treglown L, Zivkov K, Zarola A, Furnham A (2018) Intention to quit and the role of dark personality and perceived organizational support: A moderation and mediation model. PLoS ONE 13 (3): e0195155. <https://doi.org/10.1371/journal>.

Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 45(0), a1567. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>

Virtaluoto Jenni, Satu Selkälä (2022). Meaningfulness in the Work of Language Professionals. Nordic journal of working life studies, DOI at <https://tidsskrift.dk/njwls/index>. University of Jyväskylä, Finland.

Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. Journal of Advanced Nursing, 68(3), 539-549. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05755.x>

Whab Muhamad Zafran, Raida Abu Bakar (2021). The Role of Meaningfulness at Work and its Impact on Turnover Intention: The Case of the Royal Malaysian Navy. International Journal of Business and Management 5 (1): 01-07, 2021 e-ISSN: 2590-3721 DOI: 10.26666/rmp.ijbm.2021.1.1. Department of Business Policy & Strategy, Faculty of Business and Accountancy, University of Malaya, Malaysia.

Wulandari, E. P., Lubis, R. & Hardjo, S. (2023), Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja, Jurnal Diversita, 9 (2): 281-289. Jurnal Diversita, 9 (2) Desember (2023) ISSN 2461-1263 (Print) ISSN 2580-6793 (Online) DOI:

10.31289/diversita.v9i2.10283. Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia.

Yao, C. and Huang, P., 2018. Effects of leadership style on job satisfaction and intention to stay in shipping industry. In: Liu, Z.L. and Mi, C. (eds.), Advances in Sustainable Port and OceanEngineering. Journal of Coastal Research, Special Issue No. 83, pp. 796–801. ISSN0749-0208. DOI:10.2112/SI83-130.1

You Jieun, Seonghye Kim, Keunho Kim, Ahro Cho and Wonsup Chang 2020, Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD. European Journal of Training and Development © Emerald Publishing Limited 2046-9012 DOI 10.1108/EJTD-01-2020-0005

Yukl Gary, Rubina Mahsud, Shahidul Hassan, and Gregory E. Prussia. (2010). An Improved Measure of Ethical Leadership. Journal of Leadership & Organizational Studies 2013 20: 38. DOI: 10.1177/1548051811429352

Zain Muhammad Hazairin M, Kristian Oka Pardede, Indra Sukma, Ismi Darmastuti, Intan Ratnawati (2024). Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan di Organisasi: Tinjauan Sistematis. Vol 7 2024 "Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital". ISSN: 3025-3292 Manajemen Business Innovation Conference-MBIC. Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Zhang Li, Yan D, Wen F, Zhang Y (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. J Adv Nurs. 2020;76:1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305> Shanghai Jiao Tong University School of Nursing, Huangpu District, Shanghai, China.

Zuberbühler Peláez J, Coo Calcagni C and Salanova M (2023) Know and use your personal strengths! A Spanish validation of the strengths knowledge and use scales and their relationship with meaningful work and workrelated well-being. Front. Psychol. 14:1086510. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1086510.

LAMPIRAN
LEMBAR KUESIONER

(Studi pada Karyawan PT. Prima Lestari Segara Abadi)

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas responden sesuai data diri Bapak/Ibu.
2. Bacalah pertanyaan di bawah ini dengan teliti.
3. Mohon untuk memberikan jawaban sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan yang saudara rasakan secara objektif dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai pada setiap pertanyaan.
4. Skala berikut ini digunakan untuk mendefinisikan pengukuran dari jawaban yaitu

‘5 = Sangat Setuju (SS)

‘4 = Setuju (S)

‘3 = Ragu-Ragu (RR)

‘2 = Tidak Setuju (TS)

‘1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

II. Identitas Koresponden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja :

III. Item Pertanyaan

Job Satisfaction (X1)						
No	Kompensasi	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji dan insentif yang layak sesuai dengan penempatan kerja.					
2	Perusahaan memberikan fasilitas Kesehatan sesuai dengan yang saya inginkan.					
3	Perusahaan saya sering membuat kegiatan yang mempererat hubungan sesama rekan kerja (kumpul, liburan Bersama).					
No	Beban Kerja	SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan memberikan waktu bekerja yang adil dan seimbang sesuai dengan kemampuan dan jabatan saya.					
2	Perusahaan memberikan target pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya sehingga pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat waktu.					
No	Gaya Kepemimpinan	SS	S	RR	TS	STS
1	Atasan sering memberikan contoh, bimbingan, pengarahan dan berdialog dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Atasan saya menanggapi setiap usulan dan perbaikan yang saya ajukan					
3	Atasan saya memahami dan mengerti kesulitan-kesulitan yang terjadi di tempat kerja.					
4	Dalam membuat program rencana kerja, atasan berdiskusi dengan saya.					
No	Budaya Organisasi	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu karena di Perusahaan saya mempunyai nilai kedisiplinan yang tinggi.					
2	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu pelaksanaan yang tersedia walaupun dalam kondisi tidak memungkinkan.					
3	Saya bersedia melaksanakan tugas diluar jam kerja, jika dibutuhkan Perusahaan.					
4	Saya mengutamakan pekerjaan kantor lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi.					
5	Kesalahan sekecil apapun akan saya laporan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.					
6	Perusahaan lebih mengutamakan keselamatan karyawan dalam bekerja.					
7	Rekan-rekan di kantor saling mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan .					

Meaningfulness of Work (X2)						
No	Positif meaning in work Job Crafting	SS	S	RR	TS	STS
1	Setiap pagi saya merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan saya di kantor.					
2	Saya secara proaktif melakukan adaptasi terhadap tuntutan kerja sehingga menjadi lebih mudah dalam menyelesaiannya					
3	Dalam bekerja saya sering melakukan terobosan-terobosan yang mengarah ke efisiensi kerja.					
4	Ketika bekerja saya merasakan ada rasa syukur karena bisa bermanfaat untuk orang lain.					
5	Saya secara proaktif melakukan perubahan, Inisiatif dan terobosan cara bekerja, dan saya lakukan dengan suka rela.					
6	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab saya, tanpa harus terikat secara formal di kantor sehingga saya mempunyai waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga.					
No	Greater good motivation Intrinsic & Extrinsic	SS	S	RR	TS	STS
1	Keterlibatan saya dalam bekerja, adalah suatu aktifitas yang membuat saya puas akan hasil kerja saya.					
2	Pekerjaan dan lingkungan mampu memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki.					
3	Perusahaan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik.					
4	Atasan saya memberikan pujian kepada karyawan bila bekerja dengan baik					
5	Adanya rasa kekeluargaan dengan rekan kerja sehingga ingin mengikuti setiap kesempatan bersama di kantor.					
No	Meaning making through work Ethical Leadership	SS	S	RR	TS	STS
1	Pemimpin saya mengajarkan cara menjadi kesuksesan dimulai dari proses usaha yang baik dan benar untuk mendapatkan hasil yang benar dan optimal.					
2	Pemimpin saya mendengarkan keluh kesah karyawan dan berusaha memberikan solusi dengan baik sesuai etika.					
3	Pemimpin saya dalam membuat keputusan secara adil dengan memerhatikan norma-norma etika yang berlaku.					
4	Pemimpin saya memberi contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar dan baik dalam hal ber-etika dan bekerja.					

Intention to Stay (Y)						
No	Management style Hubungan dengan atasan, support manajemen	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya berpikir menjadikan pekerjaan ini menjadi pilihan utama karena Perusahaan menunjukan perhatian dan kepedulianya terhadap saya.					
2	Saya berpikir untuk mempertahankan pekerjaan ini karena Atasan selalu bisa mengakomodasi pendapat, saran maupun keperluan dari karyawan..					
No	Team Work Rekan kerja	SS	S	RR	TS	STS
1	Rekan kerja saya selalu antusias dalam hal membantu dan mendukung saya dan membuat saya mempertahankan pekerjaan ini.					
2	Semua karyawan di Perusahaan saya membuat saya menemukan lingkungan keluarga yang baru.					
No	Lingkungan kerja Keadilan, aturan dan regulasi	SS	S	RR	TS	STS
1	Keadilan dalam penerapan keputusan bagi seluruh karyawan membuat saya memiliki pemikiran untuk mempertahankan pekerjaan saat ini					
2	Lingkungan saya mendorong saya saat ini untuk tetap aktif bekerja dimanapun saya berada.					
3	Penerapan kebijakan di Perusahaan dijalankan secara kooperatif dan fleksibel yang membuat saya mempertahankan bekerja di Perusahaan ini.					

HASIL KUESIONER

Job Satisfaction (X1)

Res pdn	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X1 10	X1 11	X1 12	X1 13	X1 14	X1 15	X1 16	TS
1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	54
2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	53
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	54
4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	53
5	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	58
6	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	54
7	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	55
8	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	59
9	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	55
10	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	58
11	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	51
12	1	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	54
13	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	56
14	2	2	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	58
15	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	54
16	2	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	60
17	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	56
18	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	55
19	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55
20	3	2	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	60
21	2	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	59
22	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	50
23	3	2	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	60
24	2	3	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	58
25	2	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	53
26	2	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	56
27	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	58
28	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	5	54
29	2	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	53
30	2	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	57
31	1	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	39
32	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	50
33	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	50
34	2	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	54
35	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	40
TS	74	91	14	11	11	11	11	11	13	111	11	12	10	13	14	14	
			4	3	3	7	8	8	3		8	7	8	5	3	9	

Meaningfulness of Work (X2)

Res pdn	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	X2 .13	X2 .14	X2 .15	TS
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	57
5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	63
7	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	60
8	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	56
9	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	64
10	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	61
11	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	56
12	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	58
13	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
14	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	61
15	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	58
16	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	61
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
19	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
20	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	59
21	5	4	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	59
22	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	4	56
23	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
24	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	61
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
27	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	62
28	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	63
29	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	58
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	57
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	50
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60
33	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	61
34	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	64
35	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	43
TS	14	12	12	14	13	14	14	13	13	13	148	134	132	132	140	
	9	7	8	9	0	5	7	5	0	3						

Intention to Stay (Y)

Responiden	X2	TS						
1	5	4	4	4	4	4	4	29
2	4	4	4	4	4	3	4	27
3	5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	5	5	4	4	4	4	29
5	4	4	5	4	4	4	4	29
6	4	4	5	4	4	4	4	29
7	4	4	4	4	3	4	4	27
8	4	4	5	5	3	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	3	4	4	4	4	3	4	26
11	3	4	4	4	4	4	4	27
12	4	4	5	4	3	3	4	27
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	5	4	4	4	5	31
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	5	4	4	4	4	29
17	5	4	4	4	4	3	5	29
18	5	4	5	4	4	4	4	30
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	4	5	4	4	4	4	30
22	4	4	5	4	3	4	4	28
23	5	4	5	5	4	4	4	31
24	5	4	5	4	4	4	4	30
25	4	4	5	4	4	4	4	29
26	4	4	5	4	4	4	4	29
27	4	4	5	4	4	4	4	29
28	5	4	4	4	4	4	4	29
29	4	4	5	5	3	4	4	29
30	4	4	5	4	3	4	4	28
31	4	3	4	4	3	3	4	25
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	3	4	4	3	4	3	25
34	5	4	5	4	3	4	4	29
35	3	3	4	4	2	3	4	23
TS	14	13	15	14	12	13	14	
	7	8	8	3	9	4	1	

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,980 ^a	,960	,957	1,390	2,121

a. Predictors: (Constant), Meaningfulness of Work, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Intention to Stay

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,119	1,372		-,815	,421		
Job Satisfaction	,031	,070	,047	,440	,663	,109	9,183
Meaningfulness of Work	,463	,053	,935	8,699	,000	,109	9,183

a. Dependent Variable: Intention to Stay

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1474,883	2	737,442	381,479	,000 ^b
Residual	61,860	32	1,933		
Total	1536,743	34			

a. Dependent Variable: Intention to Stay

b. Predictors: (Constant), Meaningfulness of Work, Job Satisfaction

Correlations																		
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	TOTAL	
X1.1 Pearson Correlation	1	.376**	.283	.251	.285	.298	.353	.356	.312	.415**	.209	.318	.339**	.182	.234	.384**	.402	
Sig. (2-tailed)		.026	.100	.146	.085	.082	.051	.036	.068	.013	.228	.062	.047	.362	.177	.023	.017	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.2 Pearson Correlation	.376	1	.612**	.662**	.743**	.887**	.644**	.761**	.702**	.840**	.754**	.864**	.715**	.532**	.735**	.588**	.827	
Sig. (2-tailed)		.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.3 Pearson Correlation	.283	.612**	1	.814**	.886**	.842**	.713**	.586**	.643**	.606**	.654**	.623**	.710**	.588**	.777**	.851**	.840**	
Sig. (2-tailed)		.100	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.4 Pearson Correlation	.251	.652**	.614**	1	.889**	.723**	.711**	.619**	.607**	.603**	.700**	.705**	.625**	.633**	.708**	.678**	.816**	
Sig. (2-tailed)		.148	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.5 Pearson Correlation	.285	.743**	.660**	.682**	1	.682**	.588**	.659**	.660**	.589**	.657**	.644**	.708**	.525**	.807**	.721**	.813**	
Sig. (2-tailed)		.085	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.6 Pearson Correlation	.288	.687**	.842**	.723**	.689**	1	.883**	.783**	.748**	.793**	.677**	.885**	.723**	.671**	.797**	.835**	.806	
Sig. (2-tailed)		.082	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.7 Pearson Correlation	.333	.644**	.715**	.711**	.586**	.683**	1	.735**	.730**	.770**	.627**	.710**	.665**	.652**	.742**	.806**	.860**	
Sig. (2-tailed)		.051	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.8 Pearson Correlation	.356	.781**	.586**	.619**	.668**	.783**	.789**	1	.749**	.683**	.660**	.899**	.683**	.552**	.702**	.726**	.844**	
Sig. (2-tailed)		.036	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.9 Pearson Correlation	.312	.762**	.643**	.697**	.880**	.742**	.730**	.740**	1	.607**	.641**	.550**	.659**	.560**	.797**	.774**	.838**	
Sig. (2-tailed)		.068	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.10 Pearson Correlation	.415*	.649**	.668**	.683**	.689**	.723**	.770**	.683**	.607**	1	.673**	.780**	.602**	.619**	.645**	.730**	.826**	
Sig. (2-tailed)		.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.11 Pearson Correlation	.209	.754**	.684**	.700**	.857**	.677**	.827**	.689**	.641**	.873**	1	.670**	.573**	.837**	.704**	.674**	.811**	
Sig. (2-tailed)		.228	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.12 Pearson Correlation	.318	.664**	.823**	.745**	.844**	.685**	.710**	.689**	.562**	.780**	.570**	1	.520**	.603**	.868**	.719**	.822**	
Sig. (2-tailed)		.062	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.13 Pearson Correlation	.339*	.715**	.710**	.626**	.708**	.723**	.683**	.682**	.656**	.802**	.873**	.820**	1	.572**	.736**	.730**	.822**	
Sig. (2-tailed)		.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.14 Pearson Correlation	.362	.532**	.566**	.633**	.826**	.871**	.652**	.652**	.660**	.818**	.837**	.893**	.572**	1	.761**	.747**	.790**	
Sig. (2-tailed)		.052	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.15 Pearson Correlation	.234	.735**	.777**	.708**	.691**	.797**	.742**	.702**	.797**	.645**	.704**	.688**	.736**	.751**	1	.810**	.881**	
Sig. (2-tailed)		.177	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.16 Pearson Correlation	.384	.608**	.651**	.678**	.727**	.855**	.808**	.729**	.774**	.730**	.674**	.719**	.730**	.747**	.819**	1	.921**	
Sig. (2-tailed)		.029	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
TOTAL Pearson Correlation	402	.827**	.840**	.816**	.813**	.908**	.868**	.844**	.838**	.826**	.811**	.822**	.822**	.790**	.891**	.921**	1	
Sig. (2-tailed)		.017	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

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

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

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Skor
X2.1	Pearson Correlation	1	.887**	.787**	.926**	.794**	.906**	.871**	.906**	.784**	.878**	.811**	.775**	.812**	.845**	.891**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.887**	1	.784**	.815**	.810**	.826**	.862**	.887**	.872**	.866**	.837**	.853**	.860**	.866**	.878**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.787**	.784**	1	.785**	.721**	.581**	.723**	.760**	.727**	.770**	.722**	.762**	.739**	.801**	.739**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.825**	.815**	.785**	1	.821**	.828**	.903**	.824**	.791**	.807**	.900**	.880**	.847**	.877**	.862**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.784**	.810**	.721**	.821**	1	.791**	.817**	.786**	.734**	.821**	.753**	.863**	.821**	.849**	.824**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.806**	.828**	.691**	.828**	.791**	1	.893**	.864**	.864**	.889**	.794**	.808**	.811**	.811**	.815**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.871**	.882**	.720**	.803**	.817**	.886**	1	.915**	.731**	.881**	.853**	.811**	.821**	.851**	.830**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.806**	.897**	.760**	.924**	.799**	.884**	.815**	1	.766**	.888**	.885**	.826**	.766**	.789**	.842**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.794**	.872**	.727**	.781**	.734**	.684**	.731**	.768**	1	.706**	.783**	.842**	.863**	.825**	.828**	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	.878**	.866**	.770**	.807**	.821**	.889**	.881**	.888**	.796**	1	.915**	.877**	.855**	.864**	.895**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.11	Pearson Correlation	.811**	.837**	.722**	.800**	.763**	.794**	.853**	.883**	.783**	.815**	1	.888**	.799**	.828**	.900**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.12	Pearson Correlation	.775**	.863**	.762**	.866**	.863**	.805**	.811**	.805**	.842**	.877**	.880**	1	.807**	.907**	.915**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.13	Pearson Correlation	.812**	.866**	.738**	.847**	.821**	.811**	.821**	.768**	.853**	.855**	.793**	.907**	-1	.971**	.826**	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000		.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.14	Pearson Correlation	.845**	.866**	.801**	.877**	.848**	.811**	.851**	.799**	.825**	.864**	.828**	.907**	.871**	1	.926**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000		.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.15	Pearson Correlation	.821**	.878**	.739**	.862**	.824**	.815**	.830**	.842**	.828**	.899**	.900**	.915**	.826**	.926**	1	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000		.000	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.921**	.945**	.834**	.963**	.887**	.892**	.926**	.920**	.873**	.951**	.919**	.935**	.829**	.945**	.914**	1
Skor	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Skor
Y.1	Pearson Correlation	1	,986**	,902**	,818**	,961**	,822**	,932**	,969**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,986**	1	,887**	,803**	,945**	,807**	,920**	,958**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,902**	,887**	1	,890**	,919**	,813**	,922**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	,818**	,803**	,890**	1	,836**	,842**	,810**	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	,961**	,945**	,919**	,836**	1	,844**	,930**	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	,822**	,807**	,813**	,842**	,844**	1	,871**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	,932**	,920**	,922**	,810**	,930**	,871**	1	,963**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Total Skor	Pearson Correlation	,969**	,958**	,956**	,906**	,971**	,904**	,963**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

 PT. PRIMA LESTARI SEGARA ABADI Head Office : Jl. Maluku No. 2 Pelabuhan Cirebon 45111 Jawa Barat - Indonesia Phone / Fax : (+62 231) 8293385 Email : agus.plsa1@gmail.com / agusplsa1@gmail.com Website : http://www.primalestarishipping.co.id

SURAT PERNYATAAN DAN KETERANGAN IZIN PENELITIAN

No : 0713/OPS-PLSA/VI/2024
 Tanggal : 13 Juni 2024

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Rechy Ardaneagustra
jabatan : Manager Operasional

Menyatakan dan memberikan izin Penelitian di PT. Prima Lestari Segara Abadi yang beralamat di Jl.Maluku No.2 Pelabuhan Cirebon 45111 – Jawa Barat, kepada :

Nama : Much Arif Yuli Prianto
NIM : 2001111132
Kampus : Universitas Muhammadiyah Cirebon

Bahwa yang bersangkutan adalah benar telah melakukan Penelitian di Perusahaan kami tersebut di atas dengan aktifitas sbb :

1. Observasi, mengambil data yang diperlukan seperti rekapan dari fee handling cargo, data karyawan dll.
2. Wawancara, melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dengan pengajuan lama bekerja minimal 5 tahun.
3. Melakukan angket / kuesioner yang diberikan kepada karyawan Perusahaan di mulai pada hari senin 11 juni 2024 sekitar jam 07.00 WIB.

Demikian surat pernyataan dan izin kami buat dan berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mona mestinya.

Cirebon, 13 Juni 2024


 Rechy Ardaneagustra
 Manager Operasional
 PT. Prima Lestari Segara Abadi

REKAPAN WAWANCARA PT. PRIMA LISTRI SEGIARIA ABADI

No	Nama	Jabatan	Tema Bekerja (halus)	Ringkasan hasil jawaban	Keterangan
1	Rechy Andanegosita	Manager Operasional	7	Pemimpin mempercayakan untuk pengambilan keputusan dengan otoritas, jadwal pekerjaan yang bisa disesuaikan dengan kepentingan keluarga, Gaji dan Incentive cukup, budaya organisasi yang nyaman, rekan kerja yang dapat diandalkan untuk bekerja sama.	Cirebon, 23 maret 2024
2	Ajeng Erriana	Admin Operasional	8	Pimpinan Perusahaan baik, menjalin pamitan, Rakan kerja yang baik, pekerjaan mempunyai makna tersendiri untuk diri dan keluarga.	Cirebon, 23 maret 2024
3	Vian Trivianto	Sertifikasi	11	Pimpinan selalu mengapresiasi dalam hal bekerja, dijadikan panduan. Dajuk cukup dan waktu kerja bisa diatur sendiri sehingga bisa mempunyai waktu dengan keluarga. Teman kerja dan lingkungan yang kokoh bersama.	Cirebon, 25 maret 2024
4	Ridit Ramadhani	Procurement	8	Rakan kerja baik (ketelulusan), gaji dan insentif cukup, pekerjaan mempunyai tantangan tersendiri.	Cirebon, 25 maret 2024
5	Andry Kristanto	Operasional	10	Rakan kerja dan lingkungan yang baik, pemimpin baik dalam hal kepercayaan dan arahan kepada karyawan, pekerjaan berinteraksi dengan orang mempunyai tantangan sehingga mempunyai makna.	Cirebon, 25 maret 2024

Tingkat Turnover Karyawan Pada PT. Prima Lestari Segara Abadi						
Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Turnover %	Keterangan	
	Awal Tahun	Keluar				
2019	16	2	1	17	1%	Pindah Kerja
2020	17	1	2	18	6%	Pindah Domisili
2021	18	1	2	19	6%	Meninggal
2022	19	0	15	34	0%	Project Baru / PLTU 2
2023	34	1	1	34	3%	Usaha
Sumber : data HRD PT. Prima Lestari Segara Abadi				average = 1,02%	per tahun	

