

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, & SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data melalui kuesioner yang telah disebarakan ke karyawan bagian produksi di PT. Surya Toto Indonesia Cikupa-Tangerang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di PT. Surya Toto Indonesia Cikupa.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT. Surya Toto Indonesia Cikupa.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di PT. Surya Toto Indonesia Cikupa.
4. Komitmen organisasi hasilnya tidak memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian produksi di PT. Surya Toto Indonesia Cikupa.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan bagian produksi di PT Surya Toto Indonesia Cikupa, yang mana lebih baik jika bisa mengambil seluruh populasi karyawan dari berbagai macam bagian sehingga data penelitian ini mempunyai ruang lingkup yang cukup luas.

2. Peneliti tidak dapat memantau langsung dalam penyebaran sehingga banyak kuesioner yang tidak kembali dan tidak terisi secara lengkap / rusak.
3. Penulis hanya meneliti menggunakan 2 variabel untuk menguji *turnover intention*, sementara faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* tidak hanya dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang didapat maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan PT Surya Toto Indonesia Cikupa.
 - a. Perusahaan terus memperhatikan apa yang diinginkan karyawan termasuk didalam bagian produksi ini. Salah satu cara yang bisa dilakukan yaitu dengan memberikan perhatian lebih dan terfokus pada upaya dalam merespon dan memahami perasaan karyawan apakah karyawan merasa sudah puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga mereka dapat memberikan kontribusinya secara optimal tidak setengah-setengah.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan termasuk sedang antara ingin keluar dari perusahaan dan tetap berada di tempat tersebut, untuk itu perlu dilakukan perhatian khusus terhadap karyawan dengan memberikan *rewards* tertentu sehingga karyawan bisa merasa betah dengan pekerjaannya dan tidak memikirkan untuk keluar dari perusahaan

2. Untuk peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya bisa mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan objek / subjek lain atau bisa juga dengan menambahkan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Awang, A., Amir, A., & Osman, W. (2013). Job Behavioral Factors and Turnover Intention: A Case Study at Sime Darby Property Limited. *International Journal of Advances in Management and Economics*.
- Chia-Ju Lu, Yi-Yu Shih, & Yi-Lien Chen. (2013). Effects of Emotional Labor and Jobs Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Business Hotel Chains. *The International Journal of Organizational Innovation*.
- Crow, M., Chang-Bae, L., & Jae-Jin, J. (2011). Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *An International Journal of Police Strategies & Management*.
- Emdy Mahardika Putra, I., & Artha Wibawa, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Foon, Y., Leong, L., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*.
- Gatling, A., Annette Kang, H., & Kim, J. (2016). The Effects of Authentic Leadership and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT.

- Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*.
- Hidayat, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*.
- Indi Okita, P. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada PT. Cionas Adisatwa Denpasar.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*.
- Low, G., Cravens, D., Grant, K., & Moncrief, W. (2000). Antecedents and consequence of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*.
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengurangi Turnover Intention.
- Oktarini, P., Swasto, B., & Nayati, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto FactoryPandaan) . *Jurnal Administrasi Bisnis* .
- Pratama, E., Musadieg, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Puspitawati, N. D., & Riana, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Putra , I., & Wibawa , I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Putra, D. E., & Ketut Surya, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turonver Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana.

- Rismawan, P., Supartha, W., & Kerti Yasa, N. (2014). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Rismayanti, R., Al Musadieg, M., & Aini, E. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Ronald, S., & Milkha, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*.
- Safitri, R., & Nursalim, M. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover pada Guru.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi: (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar, A. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover Bidang Produksi CV.X.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan bagian Operator do Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*.
- Sutanto, E., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Sutrisno M.Si, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (III ed.). Jakarta.
- Tania, A., & Sutanto, E. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya.
- Taurisa, C. (n.d.). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang).
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave: (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Responden

Karyawan Bagian Produksi

PT. Surya Toto Indonesia Cikupa-Tangerang

Di Tempat

Assalamualaikum.wr.wb

Dengan Hormat

Saya selaku mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dimana saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi syarat tugas akhir skripsi. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada “**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**”. Besar harapan saya agar Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan untuk dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk mengisi jawaban kuesioner ini dengan sejujurnya dan kondisi yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian semata.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerja sama dan bantuan yang Bapak/Ibu/Sdr/Sdri berikan. Wassalamu' alikum wr.wb.

Yogyakarta,..... 2019

Wika Irma Rachmawati

NIM 20160410165

DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Pendidikan : SMA S1
D3 S2
3. Masa Kerja : < 1 Tahun > 10 Tahun
1-5 Tahun

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomer dalam kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan
- b. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu domohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya.
- c. Pengisian jawaban dan keterangan jawaban berdasarkan :
 - STS = Sangat Tidak Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - N = Netral
 - S = Setuju
 - SS = Sangat Setuju
- d. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X / \surd) pada pertanyaan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden.

1.1 Kuisisioner Kepuasan Kerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya					
2.	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada orang lain					
3.	Saya menghabiskan waktu saya untuk bekerja keras					
4.	Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya					
5.	Saya proaktif dalam pekerjaan saya					
6.	Pekerjaan saya merupakan hal penting dalam hidup saya					


1.2 Kuisisioner *Turnover Intention*

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan					
2.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan					
3.	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan organisasi ini					

1.3 Kuisner Komitmen Organisasi

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar tugas untuk membantu organisasi ini menjadi sukses					
2.	Saya bersedia menerima berbagai tugas agar tetap bekerja di PT. Surya Toto Indonesia ini					
3.	Organisasi ini memberikan inspirasi bagi saya untuk menunjukkan kinerja pekerjaan yang terbaik					
4.	Saya sangat peduli dengan masa depan PT. Surya Toto Indonesia ini					
5.	Saya menceritakan kepada teman-teman saya bahwa PT. Surya Toto Indonesia ini merupakan tempat yang bagus untuk bekerja.					
6.	Saya memiliki kesamaan “nilai” dengan nilai yang ada diorganisasi ini					
7.	Saya bangga memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
8.	Saya senang bekerja di organisasi ini melebihi karyawan yang lain.					
9.	PT. Surya Toto Indonesia ini merupakan tempat terbaik dari organisasi tempat bekerja yang lain					

Lampiran 2: Surat Ijin Penelitian

	UMY UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA <i>Unggul & Berkah</i>	FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS - Program Studi Manajemen (Terakreditasi A, 2013) - Program Studi Akuntansi (Terakreditasi A, 2013) - Program Studi ESP (Terakreditasi A, 2016)
---	---	---

Nomor : 1336 / A.4-II/MNJ / IX / 2019
Hal : **Permohonan Ijin Riset**

Yogyakarta, 17 September 2019

Kepada Yth.
PT. Surya Toto Indonesia Cikupa-Tangerang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi UMY, salah satu kewajiban mahasiswa adalah menyusun Tulisan Ilmiah/Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada:


N a m a : Wilka Irma Rachmawati
No. Mahasiswa : 20160410165
Program Studi : Manajemen
Alamat : Tamsertirto, Kasihan, Bantul

Tujuan : Untuk menyusun Skripsi yang berjudul:
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di PT. Surya Toto Indonesia Cikupa-Tangerang

Lokasi : Jl. Arya Jayasentika No 1 Cikupa, Tangerang, Bant
Waktu : September s.d Oktober

Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Wakil Dekan
 (Dr. Endah Saptutyingsih, M.Si)

ADDRESS	CONTACT
Kampus Terpadu UMY Jl. Lingkar Selatan - Tamsertirto - Kasihan - Bantul Yogyakarta 55183 Indonesia	Phone : +62 274 357626 ext.117 Fax : +62 274 357646 Email : info.feb@umy.ac.id Web : www.umy.ac.id

Lampiran 3: Karakteristik Responden

Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1	Laki-laki	147	95%
2	Perempuan	8	5%
Total		155	100%

Data Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
1	SMA	143	92%
2	D3	1	1%
3	S1	11	7%
4	S2	0	0%
Total		155	100%

Lampiran 4: Data Deskriptif

Descriptive Statistics Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	155	2	5	4.12	.687
KK2	155	2	5	4.01	.730
KK3	155	2	5	3.95	.763
KK4	155	2	5	4.02	.679
KK5	155	2	5	4.02	.707
KK6	155	2	5	4.11	.818
Valid N (listwise)	155			4.03	

Descriptive Statistics Turnover Intention

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI1	155	1	5	2.86	1.099
TI2	155	1	5	2.74	1.092
TI3	155	1	5	2.72	1.072
Valid N (listwise)	155			2.77	

Descriptive Statistics Komitmen Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	155	2	5	3.88	.628
KO2	155	2	5	3.94	.577
KO3	155	3	5	4.00	.570
KO4	155	2	5	4.01	.629
KO5	155	3	5	3.99	.541
KO6	155	2	5	3.95	.585
KO7	155	2	5	3.86	.552
KO8	155	2	5	3.82	.564
KO9	155	2	5	4.17	.622
Valid N (listwise)	155			3.95	

Lampiran 5: Uji Validitas Eksogen dan Endogen

a. Eksogen Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Estimate
Kepuasan Kerja	KK1	,736
	KK2	,840
	KK3	,845
	KK4	,758
	KK5	,770
	KK6	,634

b. Endogen *Turnover Intention*

Variabel	Item Pertanyaan	Estimate
<i>Turnover Intention</i>	TI1	,888
	TI2	,892
	TI3	,869

c. Komitmen Organisasi

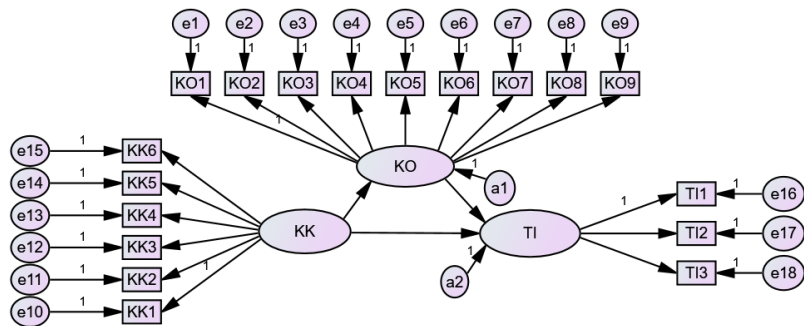
Variabel	Item Pertanyaan	Estimate
Komitmen Organisasi	KO1	,602
	KO2	,682
	KO3	,677
	KO4	,631
	KO5	,616
	KO6	,637
	KO7	,672
	KO8	,711
	KO9	,732

Lampiran 6: Uji Reliabilitas

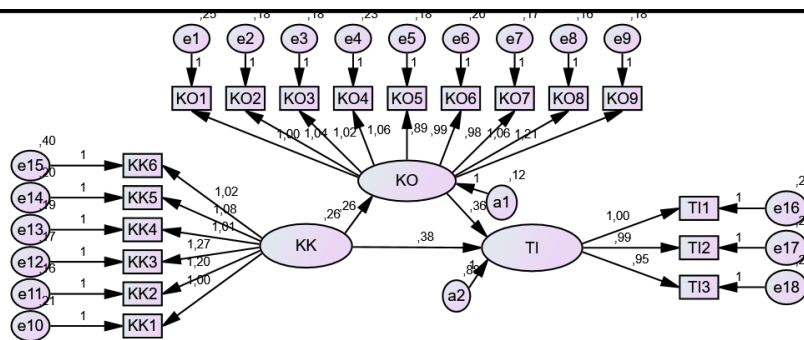
			Loadings	Error	(sum(loadings))^2	CR
KO1	<---	Komitmen Organisasi	0,601	0,25	35,533521	0,953855
KO2	<---	Komitmen Organisasi	0,68	0,178		
KO3	<---	Komitmen Organisasi	0,676	0,175		
KO4	<---	Komitmen Organisasi	0,636	0,234		
KO5	<---	Komitmen Organisasi	0,618	0,179		
KO6	<---	Komitmen Organisasi	0,635	0,203		
KO7	<---	Komitmen Organisasi	0,671	0,166		
KO8	<---	Komitmen Organisasi	0,709	0,157		
KO9	<---	Komitmen Organisasi	0,735	0,177		
KK1	<---	Kepuasan Kerja	0,74	0,212	21,022225	0,940498
KK2	<---	Kepuasan Kerja	0,835	0,16		
KK3	<---	Kepuasan Kerja	0,844	0,166		
KK4	<---	Kepuasan Kerja	0,758	0,195		
KK5	<---	Kepuasan Kerja	0,775	0,198		
KK6	<---	Kepuasan Kerja	0,633	0,399		
TI1	<---	Turnover Intention	0,892	0,244	7,017201	0,900773
TI2	<---	Turnover Intention	0,888	0,25		
TI3	<---	Turnover Intention	0,869	0,279		

Hasil Diolah dengan Program Excel

Lampiran 7: Model Penelitian



Uji Hipotesis:
 Chi-square=\cmn
 Probability=\p
 CMIN/DF=\cmindf
 GFI =\gfi
 AGFI =\agfi
 TLI=\tli
 CFI=\cfi
 RMSEA=\rmsea



Uji Hipotesis:
 Chi-square=194,852
 Probability=.000
 CMIN/DF=1,476
 GFI =,880
 AGFI =,844
 TLI=,947
 CFI=,954
 RMSEA=,056

Lampiran 7: Uji Normalitas

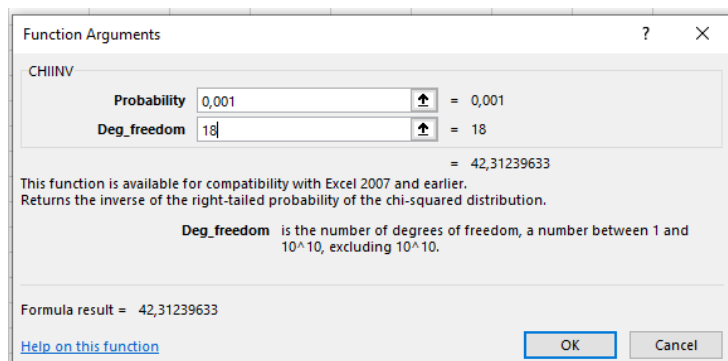
Assessment of normality (Group number 1)

Variabel	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI3	1,000	5,000	,315	1,603	-,723	-1,838
TI2	1,000	5,000	,434	2,208	-,659	-1,674
TI1	1,000	5,000	,152	,774	-,990	-2,517
KK6	2,000	5,000	-,988	-5,023	,876	2,227
KK5	2,000	5,000	-1,023	-5,201	1,952	4,960
KK4	2,000	5,000	-,773	-3,931	1,488	3,781
KK3	2,000	5,000	-,883	-4,486	1,020	2,592
KK2	2,000	5,000	-1,026	-5,216	1,730	4,397
KK1	2,000	5,000	-,884	-4,495	1,754	4,459
KO9	2,000	5,000	-,453	-2,300	,880	2,237
KO8	2,000	5,000	-,457	-2,322	,829	2,107
KO7	2,000	5,000	-,527	-2,681	1,271	3,230
KO6	2,000	5,000	-,190	-,968	,535	1,359
KO5	3,000	5,000	-,005	-,027	,444	1,129
KO4	2,000	5,000	-,162	-,821	,048	,121
KO3	3,000	5,000	,000	,000	,100	,254
KO2	2,000	5,000	-,407	-2,067	1,209	3,072
KO1	2,000	5,000	-,696	-3,535	1,402	3,564
Multivariate					29,414	6,824

Hasil Output AMOS

Lampiran 8: Uji Outliers

Batas outliers dilihat dari CHIINV



Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
21	44,728	,000	,068
15	35,897	,007	,311
140	34,611	,011	,226
117	33,695	,014	,166
14	33,465	,015	,079
58	32,761	,018	,060
18	32,550	,019	,029
11	31,565	,025	,040
66	30,702	,031	,055
71	30,167	,036	,053
50	29,218	,046	,100
72	29,104	,047	,064
127	29,088	,047	,033

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
141	28,672	,053	,035
114	28,632	,053	,018
102	28,552	,054	,010
28	27,957	,063	,018
12	27,210	,075	,044
36	27,077	,078	,032
6	26,838	,082	,029
105	26,815	,083	,017
22	25,987	,100	,060
108	25,859	,103	,048
123	25,679	,107	,043
24	25,572	,110	,033
57	25,343	,116	,034
17	25,224	,119	,027
52	25,084	,123	,023
55	24,747	,132	,033
152	24,658	,135	,025
128	24,562	,137	,020
20	24,432	,141	,017
35	24,306	,145	,014
135	24,023	,154	,020

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
98	23,541	,171	,047
118	23,215	,182	,070
107	22,888	,195	,103
53	22,860	,196	,078
133	22,654	,204	,089
26	22,598	,207	,071
54	22,176	,224	,135
124	22,149	,225	,105
91	22,135	,226	,078
23	21,957	,234	,087
78	21,855	,238	,080
111	21,804	,241	,065
145	21,599	,250	,079
10	21,514	,254	,070
137	21,133	,273	,132
75	21,086	,275	,110
45	20,795	,290	,162
87	20,703	,295	,152
76	20,661	,297	,128
70	20,416	,310	,171
129	20,124	,326	,246

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
119	20,079	,328	,215
134	19,908	,338	,241
32	19,807	,344	,237
130	19,750	,347	,213
25	19,600	,356	,232
51	19,363	,370	,296
115	19,269	,375	,290
110	19,260	,376	,241
125	19,163	,382	,237
116	19,094	,386	,220
104	18,934	,396	,248
67	18,904	,398	,212
96	18,784	,405	,221
138	18,770	,406	,181
112	18,638	,414	,195
101	18,630	,415	,157
62	18,496	,423	,170
149	18,404	,429	,167
79	18,172	,444	,227
148	18,168	,445	,184
95	18,047	,453	,193

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
42	18,008	,455	,168
27	17,982	,457	,140
154	17,840	,466	,158
38	17,709	,475	,172
81	17,602	,482	,177
94	17,544	,486	,161
16	17,451	,492	,160
143	17,390	,496	,147
155	17,372	,498	,119
33	17,268	,505	,121
146	17,149	,513	,130
19	17,126	,514	,106
99	16,980	,525	,123
77	16,873	,532	,128
29	16,635	,548	,187
68	16,499	,558	,208
139	16,396	,565	,212
34	16,150	,582	,298
106	15,857	,603	,430
4	15,772	,608	,425
46	15,627	,619	,462

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
136	15,505	,627	,483
39	15,474	,629	,438
147	15,451	,631	,389

Hasil Output AMOS

Lampiran 9: Identifikasi Model Struktural (Hasil Output AMOS)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	171
Number of distinct parameters to be estimated:	39
Degrees of freedom (171 - 39):	132

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 194,852

Degrees of freedom = 132

Probability level = ,000

Lampiran 10: Hubungan antar Variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Turnover Intention</i>	<---	Kepuasan Kerja	,378	,184	2,053	0,040	Positif Signifikan
Komitmen Organisasi	<---	Kepuasan Kerja	,264	,073	3,632	0,000	Positif Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<---	Komitmen Organisasi	,358	,250	1,429	0,153	Positif dan Tidak Signifikan

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Hasil Output AMOS

	Estimate
KO <--- KK	,356
TI <--- KO	,137
TI <--- KK	,196
KO1 <--- KO	,601
KO2 <--- KO	,680
KO3 <--- KO	,676
KO4 <--- KO	,636
KO5 <--- KO	,618
KO6 <--- KO	,635
KO7 <--- KO	,671
KO8 <--- KO	,709
KO9 <--- KO	,735
KK1 <--- KK	,740
KK2 <--- KK	,835
KK3 <--- KK	,844
KK4 <--- KK	,758
KK5 <--- KK	,775
KK6 <--- KK	,633
TI1 <--- TI	,892
TI2 <--- TI	,888
TI3 <--- TI	,869

Lampiran 11: *Standardized Direct Effects, Standardized Indirect Effects, dan Standardized Total Effect* (Hasil Output AMOS)

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

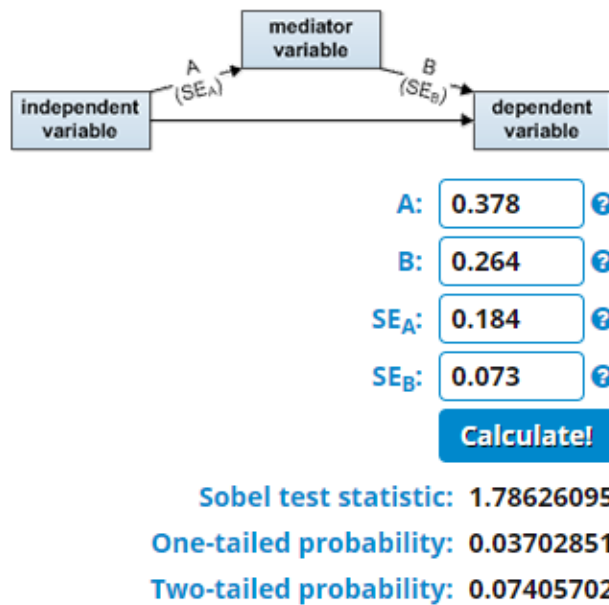
	KK	KO	TI
KO	,356	,000	,000
TI	,196	,137	,000
TI3	,000	,000	,869
TI2	,000	,000	,888
TI1	,000	,000	,892
KK6	,633	,000	,000
KK5	,775	,000	,000
KK4	,758	,000	,000
KK3	,844	,000	,000
KK2	,835	,000	,000
KK1	,740	,000	,000
KO9	,000	,735	,000
KO8	,000	,709	,000
KO7	,000	,671	,000
KO6	,000	,635	,000
KO5	,000	,618	,000
KO4	,000	,636	,000
KO3	,000	,676	,000
KO2	,000	,680	,000
KO1	,000	,601	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	KK	KO	TI
KO	,000	,000	,000
TI	,049	,000	,000
TI3	,213	,120	,000
TI2	,217	,122	,000
TI1	,218	,123	,000
KK6	,000	,000	,000
KK5	,000	,000	,000
KK4	,000	,000	,000
KK3	,000	,000	,000
KK2	,000	,000	,000
KK1	,000	,000	,000
KO9	,262	,000	,000
KO8	,253	,000	,000
KO7	,239	,000	,000
KO6	,226	,000	,000
KO5	,220	,000	,000
KO4	,227	,000	,000
KO3	,241	,000	,000
KO2	,242	,000	,000
KO1	,214	,000	,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	KK	KO	TI
KO	,356	,000	,000
TI	,245	,137	,000
TI3	,213	,120	,869
TI2	,217	,122	,888
TI1	,218	,123	,892
KK6	,633	,000	,000
KK5	,775	,000	,000
KK4	,758	,000	,000
KK3	,844	,000	,000
KK2	,835	,000	,000
KK1	,740	,000	,000
KO9	,262	,735	,000
KO8	,253	,709	,000
KO7	,239	,671	,000
KO6	,226	,635	,000
KO5	,220	,618	,000
KO4	,227	,636	,000
KO3	,241	,676	,000
KO2	,242	,680	,000
KO1	,214	,601	,000

Lampiran 12: Uji *Sobel Test*Lampiran 13: Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

OUTPUT AMOS – MODEL FIT

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	39	194,852	132	,000	1,476
Saturated model	171	,000	0		
Independence model	18	1517,398	153	,000	9,918

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,034	,880	,844	,679
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,183	,343	,265	,307

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,872	,851	,955	,947	,954
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,265	,408	,191	,677
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	9,853	8,860	8,073	9,695

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,056	,038	,072	,280
Independence model	,241	,230	,252	,000

Hasil Goodness of Fit

Kriteria	Nilai yang Direkomendasi	Hasil Model Penelitian	Keterangan
Significant Probability	≥ 0.05	0.000	Kurang Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	1.476	Baik
GFI	≥ 0.90	0.880	Kurang Baik
AGFI	≥ 0.80	0.844	Baik
TLI	≥ 0.90	0.947	Baik
CFI	≥ 0.90	0.954	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.056	Baik

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. Surya Toto Indonesia Cikupa-Tangerang)

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	id.123dok.com Internet Source	2%
2	docplayer.info Internet Source	2%
3	dspace.uui.ac.id Internet Source	2%
4	adoc.tips Internet Source	1%
5	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.stainkudus.ac.id Internet Source	1%
7	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
8	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%

9

eprints.uny.ac.id

Internet Source

1%

10

docobook.com

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off