

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH
PADA NIAT KELUAR KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



Oleh :

Yoga Mahendra Tama

11130235L

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SETIA BUDI

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA NIAT KELUAR

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke ujian skripsi pada

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I



Drs. Sugiyarmasto, MM
NIP : 01.08.094

Pembimbing II



Ir. Rudy Yanuar, M.T

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

NIP : 01.05.099

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN
FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA NIAT KELUAR
KARYAWAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 25 Juli 2017

Penguji I



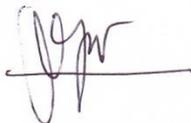
Nang Among Budiadi, SE., M.S

Penguji II



Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM.

Penguji III



Drs. Sugiyarmasto, MM

Penguji IV



Ir. Rudy Yanuar, MT

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA NIAT KELUAR KARYAWAN”. Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam merupakan hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 10 Agustus 2017




Yoga Mahendra Tama

NIM.11130235L

MOTTO

“Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu (Matius 6 : 33)”

“Lakukanlah segala sesuatu dengan sungguh-sungguh, entah apapun hasilnya setidaknya kamu sudah berusaha”

“Bertindak serta berpikir sesuai dengan apa yang kamu yakini dan jangan terlalu bergantung pada orang lain”

“Berjuanglah sebelum berjuang itu tak lagi bernilai”

“Jangan hentikan langkahmu selagi kesempatan itu terus berjalan”

“Do It Yourself”

PERSEMBAHAN

- *Tuhan Yesus yang telah memberikan hikmat, kemudahan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.*
- *Bapak (Slamet widodo) dan ibu (Retno Hidayat Utami) yang selalu membuat saya bangga dengan setiap hal yang pernah diajarkan kepada saya.*
- *Adik saya (Andreas Gilang Pramana) yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat*
- *Semua sahabat (Windriyanto, Agus supriyanto, Amel Podiman, Linsa jepriani) dan teman-teman S1 Manajemen angkatan 2013*
- *Seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan mendoakan.*
- *Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Niat Keluar Karyawan”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ibu Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Bapak Drs. Sugiyarmasto, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesainya penulisan skripsi ini.
4. Bapak Ir. Rudy Yanuar, MT selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Nang Among Budiadi, SE., M.Si selaku Dosen Penguji I yang memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Waluyo Budi Atmoko., MM, selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan bimbingan dan masukan vii n tulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh Pihak CV. Dian Sehati Santosa yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
9. Keluarga yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
10. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta Angkatan 2012.
11. Semua pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Tuhan selalu memberikan jalan terbaik dan kesuksesan atas bimbingan, bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 28 Juli 2016

Penulis

SARI

Tama, Yoga Mahendra. 2017. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Niat Keluar Karyawan. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Pembimbing II. Ir. Rudy Yanuar, M.T

Penelitian ini bertujuan menguji faktor-faktor yang berpengaruh pada niat keluar di CV. Dian Sehati Sentosa. Niat keluar adalah sesuatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi (Abelson, 1987). Niat keluar karyawan juga merupakan ancaman bagi sebuah perusahaan. Niat keluar dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di CV. Dian Sehati Santosa. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan populasi karyawan di CV. Dian Sehati Santosa sebanyak 200 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan metode *Structural Equation Model (SEM)* menggunakan program AMOS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap niat keluar, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat keluar, dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : Komitmen organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan niat keluar.

ABSTRACT

Tama, Yoga Mahendra. 2017. The Factors That Effect The Intention to Employees Turnover. Management S1 Study Proram. Advisor I. Drs. Sugiyarmasto, MM. Advisor II. Ir. Rudy Yanuar, M.T.

This study aimed to examine the factors that effect the intention to turnover in CV. Dian Sehati Sentosa. The intention to exit is a representation about opinion to exit for looking another job in different place and desire to leave the organization (Abelson, 1987). The intention to turnover of employee is a threat for a company. The intention to turnover influences by several factors. There are organization support, organization commitment, and work satisfaction.

The data were obtained by the questionnaires shared to emoloyee in CV. Dian Sehati Santosa. Sampling technique that used in this study was purposive sampling with 200 repondents of employee in CV. Dian Sehati Sentosa. Hypothesis was obtained by Structural Equation Model (SEM) using AMOS program.

The result of this study indicated that work satisfaction had significant effect towaed the organization commitment, work commitment had significant effect toward the intention to turnover, work satisfaction had no significant effect toward the intention to turnover, organization support had no significant effect toward the work satisfaction, and organization support had no significant effect toward the organization commitment.

Keywords: Organization commitment, organization support, work satisfaction, and intention to turnover.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	vii
SARI	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Perumusan Masalah	5
3. Pertanyaan Penelitian.....	5
4. Tujuan Penelitian	6
5. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
1. Niat Keluar	8
2. Komitmen Organisasi.....	9
3. Kepuasan Kerja	10
4. Dukungan Organisasi	13

5. Model Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
1. Desain Penelitian	16
2. Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan	17
3. Pengukuran Variabel.....	18
4. Sumber Data.....	20
5. Teknik Analisis	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
1. Deskripsi Sampel	25
2. Hasil Penelitian	27
3. Pembahasan.....	34
BAB V PENUTUP	38
1. Kesimpulan	38
2. Keterbatasan.....	46
DAFTAR PUSTAKA	41

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 . Ukuran Sampel Berdasarkan Nilai Faktor Loading	18
Tabel 3.2. Kriteria <i>Goodness of fit</i>	22
Tabel 4.1. Distribusi sampel berdasarkan usia	25
Tabel 4.2 distribusi sampel berdasarkan pendidikan terakhir	26
Tabel 4.3 distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin.....	27
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kueisoner	28
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas kuisisioner	29
Tabel 4.6 Evaluasi <i>Goodness Of Fit</i> Model	32
Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model penelitian.....	15
Gambar 4.1. Diagram Jalur	32
Gambar 4.2 Model penelitian	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi selalu berusaha mengurangi tingkat niat keluar karyawannya, terutama yang keluar sukarela. Tingginya karyawan keluar suatu perusahaan atau organisasi merupakan pemborosan biaya dibanding manfaatnya. Keluar sukarela umumnya banyak terjadi pada karyawan berprestasi sehingga kasus seperti ini sangat merugikan perusahaan.

Sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan-alasan seperti gaji, kondisi kerja, dan atasan. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* karena alasan perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Seringkali manager SDM kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan seseorang untuk meninggalkan perusahaan. Akibat kurangnya pemahaman terhadap hal ini timbulah kesenjangan antara karyawan dengan manajemen (Kurniasari, 2005). Kesenjangan dimaksud adalah manajemen merasa telah memberikan yang terbaik untuk karyawan. Sementara karyawan masih

merasa berada di tempat yang salah dan berkeinginan untuk segera berhenti dari pekerjaannya.

Perusahaan pada dasarnya tidak mampu mempengaruhi atau mengendalikan karyawan yang telah mengambil keputusan keluar karena berbagai alasan, terutama yang berasal dari eksternal perusahaan. Keluar yang dapat dikendalikan oleh perusahaan hanya niat untuk ke luar dengan cara menciptakan situasi kerja yang lebih kondusif dalam perusahaan.

Menurut Zeffane & Gul (1995) mengartikan niat adalah keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Keluar adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja secara sukarela. Berarti niat keluar adalah niat karyawan berhenti bekerja secara sukarela. Beberapa karyawan mungkin merespon dukungan organisasi dengan mengurangi keinginan untuk ke luar. Tetapi karyawan yang tidak puas merespon dengan meningkatkan niat keluar. Bagi karyawan yang tidak puas persepsi dukungan organisasi yang rendah dapat mendorong timbulnya kemungkinan untuk keluar dari organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Efek negatif adanya keluarnya karyawan adalah meningkatnya biaya perekrutan. Hasil penelitian terdahulu mengungkapkan adanya biaya yang tidak masuk akal dari hilangnya seorang karyawan kunci (Ramlall, 2003). Dalam studi Hale (1998), pemberi kerja menghabiskan 50% sampai 60% dari suatu gaji tahun pertama karyawan. Bahkan sampai 100% untuk tenaga spesialis tertentu yang mempunyai ketrampilan tinggi (Kurniasari, 2005). Ketika biaya-biaya langsung

maupun tidak langsung dikombinasikan (Fitz-enz, 1997), total biaya seorang karyawan keluar paling tidak sebesar satu tahun kompensasi dari *benefit* yang diperoleh atau maksimal dua tahun total kompensasi dan *benefit*. Sedangkan hasil penelitian Ramlall (2003) menunjukkan total biaya dari karyawan yang keluar sebesar 150% dari gaji karyawan.

Tidak jarang karyawan yang keluar organisasi tidak terkendali dan tidak diharapkan sangat merugikan perusahaan. Apabila cukup banyak karyawan keluar akan menimbulkan kerugian yang cukup besar. Bahkan akan melumpuhkan aktivitas organisasi (Tugal, 1999; Caplan & Teese, 1997; Ambrose, 1996 dalam Kreisman, 2002). Kesulitan menarik orang baru dengan kemampuan yang setara, tenggang waktu selama jabatan kosong atau belum mendapat karyawan pengganti, dapat membuat pemulihan kinerja organisasi menjadi sulit (Kreisman, 2002). Jika suatu organisasi dalam kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil akibat adanya karyawan keluar tidak dikelola dengan baik, berakibat perusahaan terpaksa menginvestasikan ribuan dolar untuk melakukan recruitment, orientasi, pelatihan, lembur dan pengawasan. Alokasi biaya yang tinggi ini akan menjadi *bottom line* (Reichheld, 2001; Tugal, 1999; Herman, 1999 dalam Kreisman, 2002).

Tantangan semacam ini membuat organisasi sulit untuk bersaing di pasar (Kreisman, 2002). Menelaah dampak serius adanya karyawan yang keluar tersebut, maka diperlukan solusi efektif. Caranya, mencari faktor-faktor yang mendorong niat karyawan untuk keluar berpindah kerja. Dalam beberapa literatur niat keluar disepadankan dengan *intention to leave* atau *intention to quit*. Banyak faktor penyebab yang dapat dijelaskan melalui penelitian ini. Kepuasan kerja

adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat keluar. Mobley (1977) menjelaskan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk ke luar dari organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk ke luar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih ke luar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Perilaku penarikan diri dari organisasi pada umumnya berhubungan dengan ketidakcocokan antara apa yang diharapkan pekerja dan apa yang diberikan oleh organisasi. Misalnya gaji, promosi, perlakuan atasan dan terhadap pekerjaan itu sendiri seperti variasi tugas, tanggung jawab dan otonomi. Keinginan seseorang untuk ke luar organisasi dapat memicu keinginan seseorang untuk ke luar dan mencari pekerjaan lain (March & Simon, 1958; Price, 1977 dalam Lum *et al.*, 1998; Mobley, 1977).

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling mempengaruhi dengan komitmen organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Shore & Martin (1989); Mueller & Price (1990) dalam Lum *et al.*, (1998) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan niat keluar. Komitmen organisasi lebih mempunyai hubungan yang kuat terhadap niat keluar. Jadi kepuasan kerja merupakan variabel yang mendahului komitmen organisasi.

Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi akan semakin meningkatkan komitmen organisasi.

Chang & Lee (2006) menemukan adanya hubungan kausal yang signifikan antara niat keluar, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Faktor-faktor intrinsik dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja seperti otonomi, penghargaan, dan pengakuan. Faktor-faktor ekstrinsik seperti gaji, shift kerja, beban kerja, telah dinyatakan sebagai variable yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Dukungan organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Seperti yang dikemukakan Burke (2003) bahwa peran dukungan organisasi sepenuhnya di mediasi oleh hubungan kepuasan kerja. Secara umum, temuan penelitian ini konsisten dengan teori peran dukungan organisasi dalam kaitannya dengan penelitian terdahulu. Komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Hal ini ditegaskan oleh Fuller *et al.*, (2003) secara konsisten telah menemukan bahwa dukungan organisasi terkait secara positif dengan komitmen organisasi.

B. Rumusan masalah

Perusahaan perlu mengurangi niat keluar karyawan untuk menghindari efek negatif yang ditimbulkan bagi organisasi. Permasalahannya adalah mengidentifikasi konstruk penguji kesenjangan antara tujuan organisasi dan individu.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada niat keluar?
5. Apakah komitmen kerja berpengaruh pada niat keluar?

D. Tujuan Penulisan

1. Menguji pengaruh dukungan organisasi pada komitmen organisasi.
2. Menguji pengaruh dukungan organisasi pada kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi
4. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada niat keluar.
5. Menguji pengaruh komitmen kerja pada niat keluar

E. Manfaat penelitian

Penelitian diharapkan memberi sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi perkembangan ipteks.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan secara teoritis tentang dukungan organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan niat

keluar dan bagaimana konstruk-konstruk tersebut berhubungan satu sama lain. Penelitian ini diharapkan juga mengonfirmasi hubungan antar konstruk.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan : hasil penelitian dapat diuji dan dipraktekkan oleh perusahaan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi niat keluar karyawan dan solusinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Niat keluar

Niat keluar adalah niat seseorang untuk memisahkan diri dari organisasi untuk beberapa waktu yang akan datang, dalam jangka waktu pendek atau panjang (R. A. Shore & Martin, 1989). Bluedorn (1982) menunjukkan niat yang sebenarnya lebih sulit untuk diprediksi karena banyak variabel dapat memengaruhi niat. Meskipun niat sulit untuk diprediksi, dengan perkiraan terdekat kita dapat mengukur niat (Bluedorn; R. A. Shore & Martin). Horn dan Griffeth (1995) menyatakan bahwa niat untuk meninggalkan adalah pemikiran langsung yang paling berpengaruh untuk meninggalkan organisasi.

Zeffane & Gul (1995) mengartikan niat adalah keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu. Keluar adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja secara sukarela. Berarti niat keluar adalah niat karyawan berhenti bekerja secara sukarela. Beberapa karyawan mungkin merespon dukungan organisasi dengan mengurangi keinginan untuk ke luar. Tetapi karyawan yang tidak puas merespon dengan meningkatkan niat keluar. Bagi karyawan yang tidak puas persepsi dukungan organisasi yang rendah dapat mendorong timbulnya kemungkinan untuk keluar dari organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Niat keluar adalah sesuatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi (Abelson, 1987). Ada beberapa factor yang mempengaruhi niat keluar karyawan,

yaitu pikiran karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, keyakinan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, dan kesempatan yang dimiliki karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa niat keluar adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela dari pekerjaannya karena faktor pikiran, keyakinan, dan kesempatan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

B. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara luas diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi melalui keyakinan dalam nilai dan tujuan, menggunakan usaha atas nama organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi (Mowday dalam Hafer & Martin, 2006). Dengan kata lain komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi dan bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers dalam Kuntjoro, 2002).

Menurut Meyer & Allen dalam Barlett (2001) secara umum komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat keterkaitan terhadap organisasi dimana dia bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap bersama dengan

organisasi pada saat susah dan senang. Mereka cenderung rutin bekerja, kerja secara penuh, melindungi aset perusahaan dan membagi tujuan organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada niat keluar. Terdapat beberapa elemen sehingga komitmen organisasi dapat menimbulkan reaksi tertentu terhadap niat keluar. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi kepada organisasi kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi daripada karyawan yang relatif tidak berkomitmen (Joiner dalam Chiu *et al.*, 2005).

Jadi perusahaan yang mengerti apa yang dibutuhkan karyawan akan lebih mempunyai kesempatan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi niat keluar secara internal dan eksternal (Chiu *et al.*, 2005).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk mengurangi niat keluar, perusahaan berperan penting untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya dengan memberikan perhatian dan dukungan dalam menjalankan tugas sehingga mengurangi niat keluar.

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh pada Niat Keluar

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kontribusi dari teori dan reaksi kecenderungan mengenai persepsi yang berbeda tentang apa yang diinginkan dan diterima karyawan dibandingkan dengan kenyataan yang dia terima (Cranny dalam Samad, 2006). Robbins (dalam Pujilistiyani, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai

suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain. George & Jones dalam Pujilistiyani (2007) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja mempunyai peranan saling mempengaruhi dengan komitmen organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang berdampak pada tinggi rendahnya tingkat niat keluar. Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi sangat kuat. Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai pendahulu dari komitmen organisasi (Williams & Hazer dalam Barlett, 2001). Tidak dapat dipungkiri dalam setiap hubungan kepuasan dan komitmen senantiasa berjalan berdampingan. Karyawan yang lebih terlibat dengan pekerjaan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan dapat diharapkan akan lebih komitmen pada organisasi mereka (O'Driscoll & Randall dalam Boon *et al.*, 2005).

Kepuasan kerja adalah evaluasi penilaian dari sebuah pekerjaan (Judge dalam Diefendorff *et al.*, 2006). Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menyukai pekerjaan mereka dan menemukan bahwa kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi. Sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah tidak menyukai pekerjaan mereka. Orang dengan kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi lebih tinggi terikaitkan dengan aksi spontan dan motivasi diri dalam pekerjaan (Gagne & Deci dalam Diefendorff *et al.*, 2006).

Keinginan mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (Mobley dalam Rivai, 2001). Jadi kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun perasaan yang berhubungan dengan dirinya.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif pada komitmen awal sebelum memasuki perusahaan dan akan berpengaruh pada komitmen berikutnya. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan yang terpenuhi kepuasannya dapat diartikan bahwa komitmen organisasinya sangat tinggi dan cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sementara karyawan yang tidak puas akan memilih ke luar dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih memuaskan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena dapat menyebabkan karyawannya tidak puas dan meninggalkan pekerjaan serta mencari alternatif pekerjaan lain di luar organisasi. Oleh karena itu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar. Apabila kepuasan kerja tinggi maka makin rendah niat keluar. Sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka niat keluar makin tinggi.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh pada Komitmen Organisasi.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh pada Niat Keluar.

D. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah sesuatu yang dinilai oleh karyawan sebagai pertemuan dari kebutuhan emosi sosial, menyediakan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja, dan mengindikasikan kecenderungan organisasi untuk menyediakan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang efektif (Eisenberger dalam Fuller *et al.*, 2003).

Dukungan organisasi mempunyai peranan penting dalam memberikan dukungan terhadap karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada komitmen organisasi pada perusahaan. Eisenberger dalam Fuller *et al.*, (2003) menyarankan bahwa peran dukungan organisasi akan mengindikasikan kesediaan organisasi untuk memperhatikan dan menghargai usaha karyawan dalam membantu keberhasilan organisasi.

Dukungan organisasi yang dimiliki seorang karyawan secara psikologis mempengaruhi karyawan tersebut. Pertama, dukungan organisasi akan membuat seseorang merasa mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, dukungan organisasi dalam hal kepedulian, penghargaan, dan pengakuan mengarahkan karyawan untuk menyatukan status peran dan keanggotaan ke dalam identitas sosialnya. Ketiga, dukungan organisasi memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi selalu mengetahui dan menghargai peningkatan prestasi kerja mereka. Pengaruh psikologis yang ditimbulkan oleh dukungan organisasi seorang karyawan akan

memperkuat komitmen afektif mereka terhadap organisasi (Eisenberger dalam Fuller *et al.*, (2003).

Peran dukungan organisasi menjelaskan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan untuk menghadapi situasi yang sulit (Eisenberger dalam Burke, 2003). Dukungan organisasi mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Seperti yang diungkap oleh Burke (2003), peran dukungan organisasi sepenuhnya di mediasi hubungan kepuasan kerja. Secara umum, temuan dari penelitian ini konsisten dengan teori peran dukungan organisasi dalam kaitannya dengan penelitian terdahulu.

Eisenberger dalam Fuller *et al.*, (2003) menjabarkan peran dukungan organisasi sebagai pemahaman masyarakat secara global mengenai tingkat di mana organisasi peduli dengan keberadaan dan kontribusi karyawan. Karyawan cenderung untuk melihat segala perlakuan yang dilakukan pimpinan organisasi sebagai perlakuan organisasi itu sendiri (Levinson dalam Kuntjoro, 2002). Apabila karyawan merasa tidak puas. Karena pekerjaan yang telah di lakukan tidak sebanding dengan pendapatan yang mereka terima. Secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan pada organisasi. Sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi timbulnya niat keluar.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peran dukungan organisasi dapat mempengaruhi terjadinya komitmen organisasi karyawan. Karena dengan perhatian yang baik dari perusahaan akan tercapai komitmen tinggi pada karyawan. Hal ini timbul karena adanya perasaan *sense of belonging*

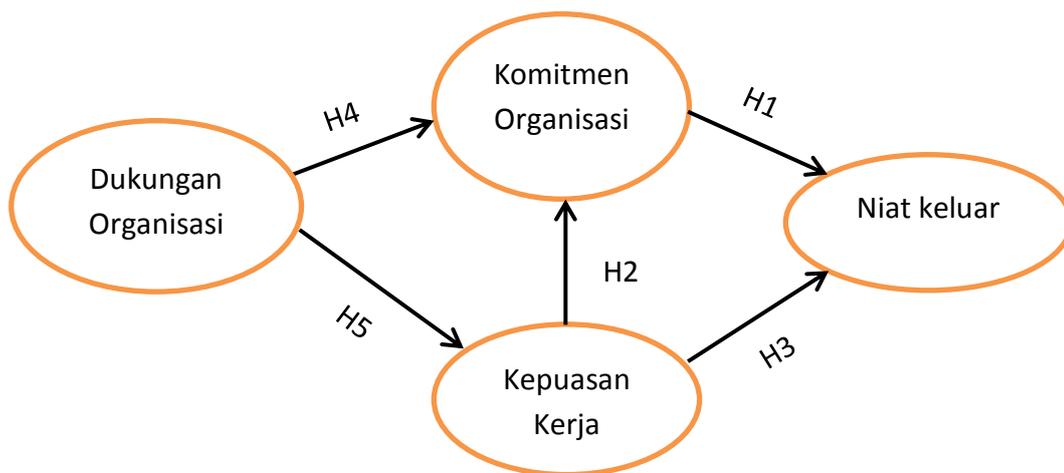
karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Jadi peranan dukungan organisasi yang positif akan mampu menciptakan komitmen organisasi yang positif pula.

Oleh karena itu perusahaan berusaha harus lebih peduli dan menghargai pekerjaan karyawan baik itu pada posisi jabatan rendah ataupun yang menempati posisi atas. Sehingga akan terjalin suatu komitmen yang kuat antara seluruh karyawan dengan perusahaan di tempat bekerja.

H4 : Dukungan Organisasi berpengaruh pada Komitmen Organisasi.

H5 : Dukungan Organisasi berpengaruh pada Kepuasan Kerja.

E. Model Penelitian



Gambar 2.1. Model penelitian

Dalam model di atas, terlihat dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada niat keluar karyawan. Dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan niat keluar. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap niat keluar karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Nazir, 2014: 70). Menurut Hasibuan (2007: 93) dalam melakukan suatu penelitian salah satu hal yang penting ialah membuat desain penelitian. Desain penelitian merupakan pedoman dalam melakukan proses penelitian diantaranya dalam menentukan instrumen pengambilan data, penentuan sampel, pengumpulan data, serta analisa data. Dengan pemilihan desain penelitian yang tepat diharapkan akan dapat membantu peneliti dalam menjalankan penelitian secara benar. Tanpa desain yang benar seorang peneliti tidak akan dapat melakukan penelitian dengan baik krena tidak memiliki pedoman penelitian yang jelas.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuisisioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono;2009). Penggunaan metode survey akan memudahkan peneliti untuk memperoleh data untuk diolah dengan tujuan memecahkan masalah yang menjadi tujuan akhir suatu penelitian.

B. Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan

1. Populasi. Populasi adalah kumpulan seluruh elemen atau kasus yang akan diteliti dan disimpulkan (neuman, 2006 h. 224). Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan disebuah perusahaan.

2. Sampel. Sampel penelitian ini adalah karyawan sebuah perusahaan. Pemilihan karyawan sebuah perusahaan tersebut didasari dari masalah yang terjadi di dalam perusahaan tentang niat keluar karyawan yang masih banyak. Dalam penelitian ini menggunakan metode cluster sampling.

3. Teknik penyampelan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan desain *non probability sampling* dimana penentuan sampel tidak melalui proses matematis (Neuman, 2006 h. 220). Teknik penyampelan yang digunakan adalah penyampelan *purposive*. Penyampelan *purposive* dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi karyawan perusahaan CV. Dian Sehati Santosa. Penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan structural (*Structural Equation Modelling-SEM*) sebagai teknik analisis data. Oleh karena itu penentuan ukuran sampelnya didasarkan pada tatacara penentuan sampel berdasarkan besaran *factor loading* dalam penentuan validitas item kuesioner. Dalam penelitian ini, sebuah item kuesioner dikatakan valid bila mempunyai *factor loading* sebesar 0,4. Ukuran sampel sesuai *factor loading* disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 3.1. Ukuran sampel berdasarkan nilai *factor loading*

<i>Factor Loading</i>	Ukuran sampel
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

Sumber : Hair *et al.* (2006 h. 128).

Berdasarkan pedoman di atas, bila *factor loading* yang digunakan sebesar 0,4, maka jumlah responden minimal yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 200 responden.

C. Pengukuran Variabel

Dalam upaya mengukur variable penelitian, setiap variable didefinisikan sebagai berikut:

1. Niat keluar. Niat keluar adalah sesuatu gambaran tentang pikiran-pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi (Abelson, 1987). Niat keluar diukur dengan skala likert berdasarkan indikator: pikiran tentang berhenti, keyakinan untuk berhenti, dan kesempatan untuk berhenti.

2. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi, adalah sesuatu yang dinilai oleh karyawan sebagai pertemuan dari kebutuhan emosi sosial, menyediakan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja, dan mengindikasikan kecenderungan organisasi untuk menyediakan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang efektif (Eisenberger dalam Aselage & Eisenberger, 2003). Dukungan organisasi diukur dengan skala likert berdasarkan indikator: kepedulian organisasi, kontribusi karyawan, kebutuhan emosional yang dibutuhkan, dan bantuan dari organisasi.

3. Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi secara luas diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi melalui keyakinan dalam nilai dan tujuan, menggunakan usaha atas nama organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi (Mowday dalam Hafer & Martin, 2006). Komitmen kerja diukur dengan skala likert berdasarkan indikator: komitmen afektif, dukungan organisasi, dan komitmen normatif.

4. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kontribusi dari teori dan reaksi kecenderungan mengenai persepsi yang berbeda tentang apa yang diinginkan dan diterima karyawan dibandingkan dengan kenyataan yang dia terima (Cranny dalam Samad, 2006). Kepuasan kerja diukur dengan skala likert berdasarkan indikator: kepuasan dalam bekerja, adil dalam pembayaran gaji, lingkungan kerja, dan cara kepemimpinan atasan.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara khusus untuk suatu proyek yang sedang ditangani (Crask *et al.*, h. 16). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban responden dalam kuisioner yang dibagikan.

E. Teknik Analisis

1. Pengujian Instrumen Penelitian

- a. **Uji Validitas.** Validitas mempunyai makna “sebenarnya(*truthful*)”. Dalam suatu skala yang valid, tingkat perbedaan dalam skor skala pengukuran mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara obyek-obyek yang diukur (neuman, 2006, h. 192). Suatu alat ukur dikatakan valid bila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Model penelitian ini merupakan hubungan beberapa variable yang diturunkan dari teori. Model validitas pengukuran yang sesuai adalah validitas konstruk (Neuman, 2006, h. 194). Pengujian validitas kuisioner yang sesuai untuk validitas konstruk adalah dengan metode analisis factor (neuman, 2006, h. 540) item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki factor loading $\geq 0,4$ dan teresktrak sempurna pada satu factor yang sama.
- b. **Uji Reliabilitas.** Reliabilitas mempunyai makna ketergantungan (*dependability*) dan konsistensi. Instrument yang reliable tetapbekerja dengan baik dalam waktu yang berbeda dan dalam kondisi yang berbeda pula (Neuman, 2006, h. 188). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan metode *Cronbach alpha*. Reliabilitas suatu skala pengukuran ditunjukkan dengan koefisien *alpha*. Koefisien *alpha* bervariasi dari 0 sampai 1. Koefisien *alpha* lebih atau sama dengan 0,6 mengindikasikan konsistensi internal yang memuaskan.

2. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural (*structural equation modelling-SEM*). SEM merupakan kombinasi antara analisis faktor dan model persamaan simultan (Ghozali, 2005). Secara teknis, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program AMOS versi 16 untuk menganalisis hubungan kausalitas dalam model struktural yang diusulkan.

a. Asumsi dan Pengujian Model Struktural. Ada beberapa asumsi yang harus diperhatikan sebelum melakukan pengujian model struktural dengan pendekatan SEM, yaitu: kecukupan sampel, normalitas data, dan keberadaan *outlier*.

1) Asumsi Kecukupan Sampel. Ukuran sampel sebesar 200 responden sesuai dengan *factor loading* dalam skor validitas instrumen penelitian (Hair *et al.*, 2007 h. 128).

2) Asumsi Normalitas. Bila model diestimasi dengan teknik *maximum likelihood* maka perlu penggunaan asumsi normalitas yang dapat diketahui dari nilai *skewness* dan *curtosisnya*. Bila nilai *critical ratio (C.R)* lebih besar dari nilai

kritis maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal. Nilai kritis ditentukan berdasarkan taraf signifikansi 0,01 yaitu sebesar 2,58.

- 3) **Asumsi *Outlier*.** *Outlier* adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat berbeda jauh dari observasi–observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim. Keberadaan outlier dapat diuji dengan statistik *chi-square* (χ^2) terhadap nilai *mahalanobis distance square* pada taraf signifikansi 0.01 dengan *degree of freedom* sebesar jumlah indikator variabel yang diteliti.
- 4) **Kriteria *Goodness of Fit*.** Dalam analisis SEM, digunakan berbagai indikator kesesuaian (*fit index*) yang berfungsi untuk mengukur derajat kesesuaian antara model dengan data yang digunakan. Indikator-indikator tersebut dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Kriteria *Goodness of fit*

No	<i>Fit Index</i>	<i>Output nilai</i>
1	<i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil
2	<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	$\geq 0,90$
3	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$\leq 0,08$
4	<i>Adjusted Goodness Fit of Index (AGFI)</i>	$\geq 0,90$
5	<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	$\geq 0,90$
6	<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$\geq 0,90$
7	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$\geq 0,90$
8	<i>Normed Chi Square (CMIN / DF)</i>	$\leq 2,00$
9	<i>Root Mean Square Residual (RMR)</i>	$\leq 0,03$

Penjelasan dari masing–masing kriteria *goodness of fit* tersebut sebagai berikut:

- 1) *Chi-Square*. Alat uji fundamental untuk mengukur *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square statistic*. Model dikategorikan baik jika mempunyai *chi square* = 0 yang berarti tidak ada perbedaan. Taraf signifikansi penerimaan yang

direkomendasikan adalah apabila $\alpha \geq 0,05$ yang berarti matriks input sebenarnya dengan matriks input yang diprediksi tidak berbeda secara signifikan.

- 2) *Goodness of Fit Index* (GFI). Index ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai GFI biasanya antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 makin baik. Hal ini mengindikasikan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik. Nilai GFI dikatakan baik adalah $\geq 0,90$.
- 3) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). RMSEA merupakan index pengukuran yang tidak dipengaruhi oleh besarnya sampel sehingga biasanya indeks ini digunakan untuk mengukur fit model pada jumlah sampel besar. Persyaratan nilai RMSEA yang diminta adalah lebih kecil atau sama dengan 0,08.
- 4) *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI). AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah lebih besar atau sama dengan 0,9.
- 5) *Tucker Lewis Index* (TLI). TLI adalah sebuah alternatif *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan sebuah baseline model. TLI merupakan *fit index* yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah lebih besar atau sama dengan 0,90.

- 6) *Normed Fit Index* (NFI). NFI merupakan ukuran perbandingan antara *proposed model* dan *null model*. Nilai NFI bervariasi dari 0 sampai 1. Nilai yang direkomendasikan adalah lebih besar atau sama dengan 0,90.
- 7) *Comparative Fit Index* (CFI). CFI merupakan indeks kesesuaian incremental yang membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Index ini dikatakan baik untuk mengukur sebuah model karena tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel (Hair dalam Wijaya, 2006). Index yang mengindikasikan bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik apabila CFI lebih besar atau sama dengan 0,90.
- 8) *Normed Chi Square* (CMIN/DF). Normed Chi-square adalah ukuran yang diperoleh dari hasil bagi *chi-square* dengan *degree of freedom*. Nilai CMIN/DF yang direkomendasikan adalah lebih kecil atau sama dengan 2,0.
- 9) *Root Mean Square Residual* (RMR). RMR adalah residual rata-rata antara matriks (korelasi dan kovarian) teramati dan hasil estimasi. Nilai RMR yang bisa diterima adalah lebih kecil dari 0,03.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel

Pada bab IV ini akan dibahas hasil analisis data dan pembahasan meliputi deskripsi sampel, hasil uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis menggunakan analisis *Structural Equation Model (SEM)*. Sampel yang terdiri dari 200 responden, pengambilan dengan cara penyebaran kuisisioner di CV Dian Sehati Santosa. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuisisioner yang diberikan, responden digolongkan kedalam beberapa kelompok yang berdasarkan usia, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin.

1. Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.1. Distribusi sampel berdasarkan usia

No	Usia(tahun)	Jumlah	Persentase
1.	18-25 thn	20	10
2.	26-33 thn	78	39
3.	34-41 thn	55	27,5
4.	42-49 thn	28	14
5.	>50 thn	19	9,5
		200	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 200 responden dengan usia 26-33 tahun menempati presentase paling banyak yaitu 78 orang atau 39 persen. Sedangkan responden yang paling sedikit didominasi usia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 9,5 persen. Dapat diambil kesimpulan bahwa pada umur 26-33 tahun merupakan usia produktif karyawan di CV Dian Sehati Santosa.

2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik sampel berdasarkan pendidikan terakhir dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.2 distribusi sampel berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1.	< SMP	75	37,5
2.	SMA	78	39
3.	D-1,D-2,D-3,D-4	42	21
4.	S1	5	2,5
		200	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 200 responden yang tertinggi adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 78 orang dengan persentase 39 persen. Sedangkan responden paling sedikit didominasi pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 2,5 persen. Dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir karyawan CV. Dian Sehati Santosa adalah SMA. Perusahaan lebih memilih mempekerjakan karyawan

berpendidikan SMA disamping menghemat pengeluaran gaji, karyawan lulusan SMA dapat bekerja lebih cepat karena usia yang lebih muda dan lebih produktif.

3. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.3 distribusi sampel berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	79	39.5
2.	Perempuan	121	60.5
		200	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan menempati persentase paling banyak yaitu 121 orang atau 60,5 persen. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki menempati persentase paling sedikit yaitu 79 orang atau 39,5 persen. Dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan CV. Dian Sehati Santosa adalah perempuan. Hal ini disebabkan karena perempuan dapat bekerja lebih cekatan dan terampil.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya variabel penelitian. Penelitian ini melibatkan variabel perilaku, maka uji validitas kuisisioner menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuisisioner diketahui dengan melihat nilai *factor loading* dalam tabel *Rotated Component Matrix*. Bila item

kuisisioner dalam satu variabel mempunyai *factor loading* lebih besar dari 0,4 serta tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam kolom-kolom yang ada, dan terekstrak sempurna pada satu faktor, maka item kuisisioner tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kueisioner

Item kuisisioner	<i>Factor loading</i>	Keterangan
NK1	0,870	Valid
NK2	0,703	Valid
NK3	0,939	Valid
DO1	0,856	Valid
DO2	0,940	Valid
DO3	0,934	Valid
DO4	0,775	Valid
KOK1	0,825	Valid
KOK2	0,883	Valid
KOK3	0,846	Valid
KK1	0,837	Valid
KK2	0,798	Valid
KK3	0,777	Valid
KK4	0,779	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa 14 item kuisisioner tersebut valid. Prinsip uji validitas menggunakan analisis faktor adalah jika item kuisisioner dikatakan valid apabila mempunyai loading faktor lebih dari 0,4 serta tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam kolom-kolom yang ada.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuisisioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuisisioner di uji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas kuisisioner diketahui dari koefisien Alpha (α) nya. Bila Alpha lebih besar dari 0,6 maka butir kuisisioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari 0,6 maka butir kuisisioner tidak dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas kuisisioner

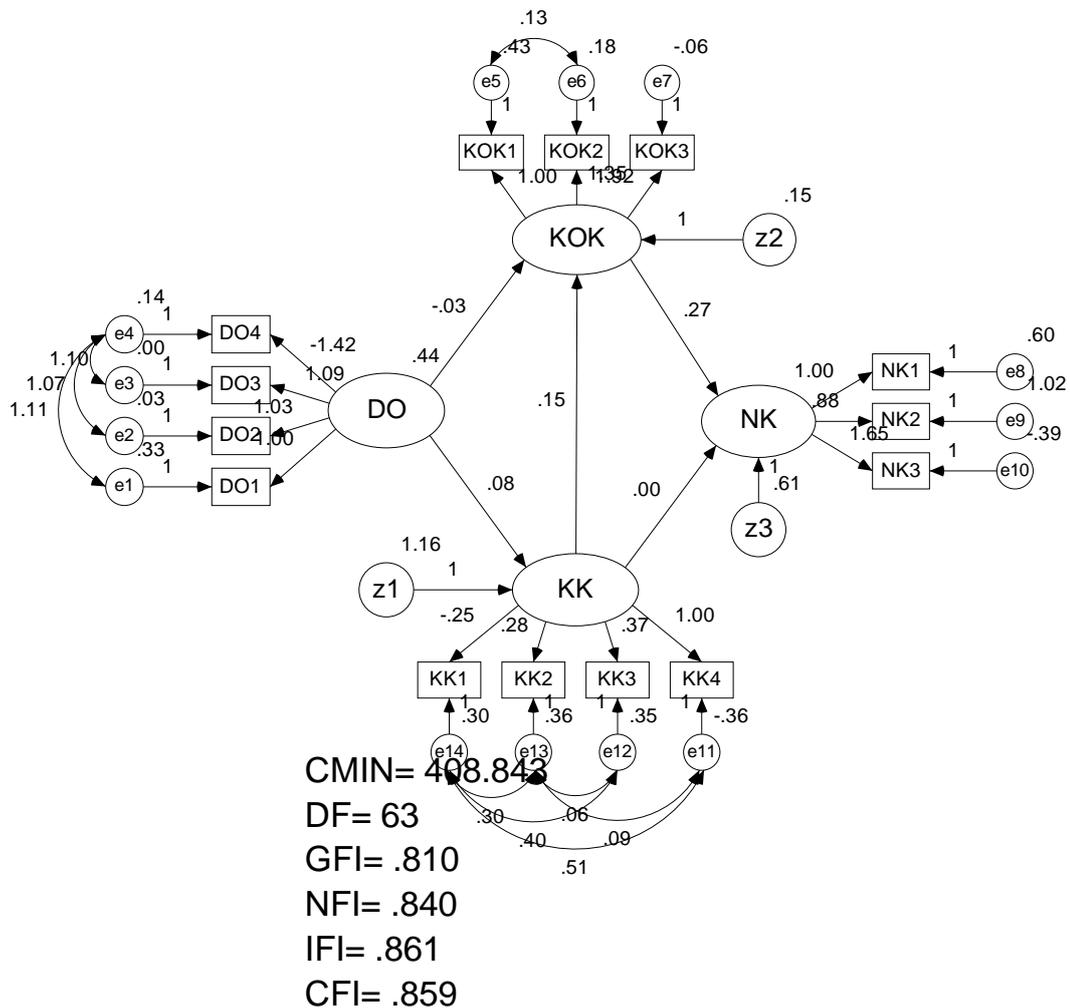
Variabel	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Niat Keluar (NK)	0,8103	Reliabel
Dukungan Organisasi (DO)	0,6653	Reliabel
Komitmen Kerja (KOK)	0,6872	Reliabel
Kepuasan Kerja(KK)	0,7104	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa semua item kuisisioner dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua item kuisisioner reliabel digunakan dalam mengambil data.

3. Pengujian Hipotesis2

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan aplikasi AMOS. Hasil dari penelitian diatas menghasilkan model di bawah ini :



Gambar 4.1. Diagram Jalur

C. Uji model fit

1. Uji asumsi normalitas data

Data dikatakan normal bila nilai *critical ratio* (*c.r*) *multivariate* terletak dalam interval $-2,58 < c.r < 2,58$. Untuk mencapai normalitas multivariate beberapa data yang masuk kategori outlier dihilangkan (Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam lampiran). Terlihat dalam *output* SEM nilai *c.r* sebesar 3,349. Walaupun normalitas multivariate masih lebih besar dari syarat sebesar 2,58,

namun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh berdasarkan jawaban responden yang sangat beragam, sehingga sulit untuk mendapatkan data yang berdistribusi normal multivariate secara sempurna.

2. Uji keberadaan outlier

Outlier adalah hasil observasi yang menyimpang jauh dari hasil observasi lainnya. Deteksi keberadaan outlier (*multivariate outlier*) dilakukan dengan mengamati nilai *Mahalanobis distance*. Kriteria ujinya adalah bila suatu hasil observasi lebih besar dari nilai kritis yang ditentukan, maka hasil observasi tersebut dikatakan outlier. Sebaliknya bila lebih kecil dari nilai kritisnya, maka hasil observasi tersebut dinyatakan bukan outlier. Nilai kritis dapat ditentukan dari nilai chi-square (χ^2) dengan derajat bebas sebesar jumlah indikator, pada taraf signifikansi 0,01. Dalam penelitian ini jumlah indikator ada 14 dan taraf signifikansinya 0,01. Nilai $\chi^2(14; 0,01) = 29,141$. Observasi yang mempunyai nilai *mahalanobis distance* lebih besar dari 29,141 perlu dihilangkan. Terlihat dalam tabel nilai mahalanobis distance, semua observasi mempunyai nilai mahalanobis distance lebih kecil dari 29,141. Maka dapat disimpulkan, sampel bebas dari outlier.

3. Uji goodness of fit

Pada tahap ini kesesuaian model penelitian dievaluasi tingkat *Goodness out fit*. Uji *Goodness Out Fit* dilakukan untuk menguji kesesuaian model dengan datanya. Hasil uji *Goodnrss Out Fit* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6 Evaluasi *Goodness Of Fit* Model

Indeks	Nilai kritis	Hasil	Keterangan
CMIN	Diharapkan kecil	408,843	-
CMIN/DF	$\leq 2,00$	6,490	Marginal
GFI	$\geq 0,90$	0,810	Marginal
CFI	$\geq 0,90$	0,859	Marginal
NFI	$\geq 0,90$	0,840	Marginal
IFI	$\geq 0,90$	0,861	Marginal

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Hasil di atas menginformasikan bahwa walaupun indikator goodness of fit belum memenuhi syarat, namun nilai setiap indikator tersebut mendekati nilai yang disyaratkan Hal ini dapat dimaknai, model cocok dengan datanya.

D. Uji hipotesis

1. Modifikasi model

Untuk memperbaiki nilai goodness of fit dari model, maka beberapa error (e) perlu diberikan hubungan kovarian satu sama lain (lihat dalam model). Hubungan kovarian ini berakibat menurunnya nilai Chi square nya (Cmin) sehingga berakibat membaiknya beberapa indikator goodness of fit model. Oleh karena itu, diberikan hubungan kovarian antara e5-e6; e1-e4; e2-e4; e3-e4; e11-e13; e11-e14; e12-e13; e12-e14; dan e13-e14.

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menganalisis hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel dalam model berdasarkan nilai *critical ratio* (c.r) atau probabilitasnya (p) nya. Jika arah hubungan sesuai dengan hipotesis penelitian serta didukung nilai c.r yang memenuhi persyaratan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diuji mendapat dukungan yang kuat. Nilai kritis (c.r) didapat dari

tabel luas kurva normal (Z tabel) pada taraf signifikansi 0,05 secara dua arah, yaitu $Z_{\frac{1-\alpha}{2}} = Z_{0,4950} = 2,57$. Kriteria ujinya adalah: bila nilai c.r lebih besar dari nilai Z_{tabel} nya atau nilai probabilitas (P) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis

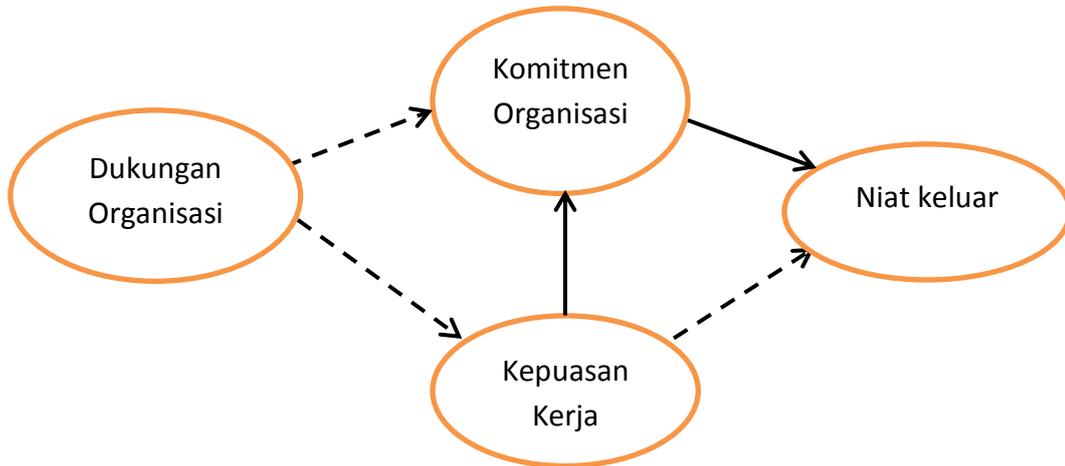
Hipotesis	Koefisien jalur (<i>Standardized estimate</i>)	C.R	Z_{tabel}	P	Keterangan
DO → KK	0,048	1,513	2,57	0,130	Tidak terdukung
DO → KOK	-0,040	-1,184		0,237	Tidak terdukung
KK → KOK	0,392	3,461		0,***	Terdukung
KK → NK	0,001	0,020		0,984	Tidak terdukung
KOK → NK	0,145	2,433		0,015	Terdukung

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017

Dari hasil di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Dukungan Organisasi (DO) tidak berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja (KK), maka hipotesis H_5 tidak terdukung.
2. Dukungan organisasi (DO) tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi (KOK), maka hipotesis H_4 tidak terdukung.
3. Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh signifikan dan positif pada komitmen organisasi (KOK), maknanya: bila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat. Hipotesis H_2 terdukung.
4. Kepuasan Kerja (KK) tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar (NK), maka hipotesis H_3 tidak terdukung.

5. Komitmen Organisasi (KOK) berpengaruh signifikan dan positif pada niat keluar (NK), maknanya komitmen organisasi positif tidak menghilangkan niat karyawan untuk keluar. Hipotesis H₁ terdukung sebagian.



Gambar 4.2 Model penelitian

Berdasarkan hasil analisis data, maka model niat keluar karyawan dapat disimpulkan dalam model yang ditampilkan dalam Gambar 4.2 bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi, dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar, kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada niat keluar.

D. Pembahasan

1. Pengaruh dukungan organisasi (DO) terhadap kepuasan kerja (KK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan karena adanya

hasil nilai CR lebih kecil dari Z tabelnya sehingga dinyatakan hipotesis tidak terdukung. Dorongan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tidak berpengaruh positif dorongan organisasi terhadap kepuasan kerja karena pada umumnya gaji, lingkungan kerja dan perlakuan pimpinan sudah dirasa memadai sehingga karyawan telah merasa mendapatkan kepuasan dari dorongan organisasi yang sudah ada. Jadi mereka berfikir belum tentu di tempat lain mereka bisa mendapatkan yang sesuai keinginan mereka. Apalagi ditambah dengan status sebagai karyawan tetap. Jadi meskipun dorongan organisasi konstan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil ini tidak sesuai dengan temuan Burke (2003), bahwa dukungan organisasi mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja karyawan. Menurut Levinson dalam Kuntjoro (2002) apabila karyawan merasa tidak puas karena pekerjaan yang telah dilakukan tidak sebanding dengan pendapatan yang mereka terima, langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan pada organisasi. Pada gilirannya mempengaruhi timbulnya niat keluar.

2. Pengaruh dukungan organisasi (DO) terhadap komitmen kerja (KOK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap komitmen kerja. Hal ini ditunjukkan karena adanya hasil nilai CR lebih kecil dari Z tabelnya sehingga dinyatakan hipotesis tidak terdukung. Dorongan organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Tidak berpengaruh positif dorongan organisasi terhadap komitmen organisasi karena mayoritas karyawannya adalah karyawan lama (senior) yang berusia di atas 30 tahun. Mereka sudah berpengalaman dan memiliki loyalitas dan

dedikasi yang tinggi. Mereka sudah cukup merasa mandiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Karenanya meskipun ada atau tidak dorongan organisasi tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Eisenberger dalam Aselage & Eisenberger (2003) bahwa dukungan organisasi mempunyai peranan penting dalam memberikan dukungan terhadap karyawan yang pada akhirnya berdampak positif pada komitmen organisasi.

3. Pengaruh kepuasan kerja (KK) terhadap komitmen kerja (KOK)

Hasil uji hipotesis penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai CR lebih besar dari Z tabelnya, sehingga dapat dinyatakan hipotesis terdukung. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Ini menandakan karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja yang mereka inginkan. Kepuasan kerja didorong melalui gaji yang pantas, puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja yang kondusif, dan perlakuan pimpinan yang memadai, sehingga mereka mempunyai komitmen pada organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh O'Driscoll dan Randall dalam Boon *et al.*, (2005) bahwa tidak dapat dipungkiri dalam setiap hubungan kepuasan dan komitmen senantiasa berjalan berdampingan. Karyawan yang lebih terlibat dengan pekerjaan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan. Akhirnya dapat diharapkan akan lebih komitmen pada organisasi atau perusahaan.

4. Pengaruh kepuasan kerja (KK) terhadap niat keluar (NK)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap niat keluar. Hal ini ditunjukkan karena adanya hasil nilai CR lebih kecil dari Z tabelnya sehingga dinyatakan hipotesis tidak terdukung. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap niat keluar. Ini menandakan belum terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena perusahaan belum memberikan gaji yang pantas, tugas kerja yang kurang menarik, lingkungan kerja yang kurang baik. Sehingga secara langsung dapat meningkatkan niat keluar dari perusahaan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Williams dalam Chiu *et al.*, (2005). Kepuasan kerja secara umum mempunyai pengaruh yang kuat pada niat keluar. Penelitian yang dilakukan oleh Lambert *et al.* (2001).

5. Pengaruh komitmen kerja (KOK) terhadap niat keluar (NK)

Hasil uji hipotesis penelitian menjelaskan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap niat keluar. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai CR lebih besar dari Z tabelnya, sehingga dapat dinyatakan hipotesis terdukung. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat keluar. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula niat keluar yang terjadi. Ini menandakan bahwa karyawan di CV. Dian Sehati Santosa memiliki komitmen organisasi yang tinggi, tetapi tidak menutup kemungkinan mereka juga mempunyai niat keluar yang tinggi. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Joiner dalam Chiu *et al.*, (2005). Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh pada niat keluar.

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada niat keluar. Berdasarkan hasil pengolahan data menerangkan bahwa hipotesis pertama terdukung dibuktikan dengan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan niat keluar karyawan. Selanjutnya adalah hipotesis kedua terdukung yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Studi ini juga menyatakan bahwa hipotesis ketiga tidak terdukung yaitu antara kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan. Hal tersebut terjadi karena perusahaan belum memberikan gaji yang pantas, tugas kerja yang kurang menarik, lingkungan kerja yang kurang baik. Sehingga secara langsung dapat meningkatkan niat keluar dari perusahaan. Selanjutnya hipotesis keempat tidak terdukung antara dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut terjadi karena mayoritas karyawannya adalah karyawan lama (senior) yang berusia di atas 30 tahun. Mereka sudah berpengalaman dan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Mereka sudah cukup merasa mandiri dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan, hipotesis kelima dinyatakan tidak terdukung karena tidak ditemukannya pengaruh yang tidak signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut disebabkan karena karena pada umumnya gaji, lingkungan kerja dan perlakuan pimpinan sudah

dirasa memadai sehingga karyawan telah merasa mendapatkan kepuasan dari dorongan organisasi yang sudah ada. Jadi mereka berfikir belum tentu di tempat lain mereka bisa mendapatkan yang sesuai keinginan mereka. Apalagi ditambah dengan status sebagai karyawan tetap.

2. Keterbatasan Penelitian

Studi ini masih memiliki keterbatasan yaitu adanya kesalahan pengisian kuisisioner dikarenakan peneliti tidak memberikan langsung kuisisioner pada responden. Keterbatasan yang kedua adalah penelitian diambil hanya pada satu perusahaan saja. Keterbatasan yang ketiga adalah diperlukan penelitian ulang untuk mengkonfirmasi hasil dari penelitian ini.

3. Saran

Saran yang dapat diberikan pada CV. Dian Sehati santosa adalah pertama meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk melakukan proses produksi. Kedua adalah meningkatkan dukungan organisasi kepada karyawan untuk memperkecil niat keluar karyawan. Ketiga adalah menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan. Dalam mengatasi masalah tingginya niat keluar ada beberapa tindakan yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan merasa puas,

memiliki komitmen yang tinggi, merasa dihargai, merasa dipercaya, sehingga mampu mengurangi niat keluar. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi niat keluar tersebut antara lain:

a. Dukungan Organisasi. Perusahaan harus mampu mendukung karyawan dengan memberikan kepedulian terhadap kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosial emosional para karyawan. Sehingga dapat memperkuat keyakinan karyawan bahwa mereka dihargai dalam melaksanakan pekerjaan. Pada akhirnya niat keluar dapat dikurangi.

b. Komitmen Organisasi. Untuk mengurangi tingkat niat keluar yang tinggi, perusahaan perlu memberi dukungan yang penuh pada setiap masalah yang dialami oleh karyawan. Selain itu perusahaan harus mampu memposisikan diri untuk menjadi mitra/rekan yang saling membutuhkan bagi karyawan. Sehingga timbulah komitmen diantara karyawan dan organisasi. Komitmen yang tinggi adalah bentuk keterikatan karyawan dengan perusahaan.

c. Kepuasan Kerja. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi di mana kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Dengan cara memberikan gaji yang pantas sepadan dengan pekerjaannya, penghargaan atas peningkatan prestasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Apabila hal tersebut sudah dapat dipenuhi maka niat keluar dapat ditekan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aselage and Eisenberger, 2003, Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*. 24(5):491.
- Barlett, (2001), "The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field". *Human Resource Development Quarterly*. 12:335.
- Burke, (2003), "Nursing staff attitudes following restructuring: The role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors". *The International Journal of Sociology and Social Policy*. 23:129.
- Bluedorn, A. G. (1982). "A unified model of turnover from organizations". *Human Relations*, 35, 135-153.
- Chang and Lee, (2006), "Relationships among personality traits, job characteristics, job satisfaction and organizational commitment-An empirical study in Taiwan". *The Business Review*. 6 (1):201- 207.
- Chiu, et al., 2005, Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting: *The moderating role of locus of control*. *The Journal of Management Development*. 24 (10):837-855.
- Diefendorff, et al., 2006, Examination of situational and attitudinal moderators of the hesitation and performance relation. *Personnel Psychology*, 59 (2):365-393.
- Fitz-enz, J., (1997), *It's Costly to Lose Good Employee*, Workforce, 50,50.
- Fuller, et al., (2003), "A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment", *Journal of Social Psychology*, 143 (6):789- 791.

Hale, J., 1998, Strategic rewards: Keeping your best talent from walking out the door. *Compensation & Benefits Management*. 14 (3), 39-50.

Hafer and Martin, (2006), "Job involvement or affective commitment: a sensitivity analysis study of apathetic employee mobility". *Journal of Behavioral and Applied Management*. 8:2-19.

Kuntjoro, 2002, Komitmen organisasi. *Artikel e-psikologi.com*. 26-07-2007

Kurniasari, Luvy, (2005), "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover", *Tesis*, Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.

Lambert, et al., 2001, The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Journal The Social Science*, 38 : 233-250.

Lum, L. et al., (1998), "Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?", *Journal of Organizational Behavior*. 19:305-324.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Mobley, W.H., (1977), "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover", *Journal of Applied Psychology*. 62:237-40.

Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Balai Aksara.

- Neuman, W.L. (2006), *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach, 6th ed.* Boston: Allyn and Bacon.
- Pujilistiyani, 2007, "Analisa kepuasan kerja". *Artikel Angelina Blog*. 26-07-2007.
- Ramlall, S., (2003), "Managing employee retention as a strategy for increasing organizational competitiveness", *Applied H.R.M. Research*. 8(2):63-72.
- Rivai, 2001, Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 3 (1):335-352.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabet: Bandung.
- Shore, R. A., & Martin, H. J. (1989). "Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions". *Human Relations*, 42, 625-638.
- Zeffane, R.M., and Gul, F.A., (1995), "Determinants of employee turnover intentions: an exploration of a contingency (P-O) model", *International Journal of Employment Studies*. 3 (2): 91-118.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Responden,

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Yoga Mahendra T

Instansi : Universitas Setia Budi Surakarta

Judul : Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Niat Keluar

Sedang melakukan penelitian skripsi, Saudara/Saudari berkenan menjadi responden dengan cara mengisi daftar pertanyaan terlampir. Jawablah menurut apa yang anda anggap benar. Semua informasi tentang anda akan dirahasiakan. Terima kasih atas partisipasinya.

Peneliti

Yoga Mahendra T

Nim.11130235L

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk memberi tanda (√) pada pilihan dibawah.

Nama : (Boleh tidak diisi)

Usia : 18-25th 26-33th 34-41th

42-49th > 50th

Pendidikan terakhir : < SMP SMA D-1, D-2, D-3, D-4 S-1

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

PETUNJUK MENJAWAB

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Niat Keluar

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya yang sekarang dan mencari pekerjaan lain.					
2	Saya punya niat untuk keluar dari pekerjaan saya.					
3	Saya pernah punya kesempatan untuk berhenti dari pekerjaan saya.					

Dukungan Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan peduli akan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan.					
2	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai.					
3	Saya merasa nyaman dalam bekerja.					
4	Perusahaan memberikan bantuan kepada saya.					

Komitmen Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai komitmen untuk tetap bekerja pada perusahaan saya yang sekarang.					
2	Saya mendapat dukungan dari perusahaan dalam bekerja.					
3	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya karena saya mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan saya.					

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya puas bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
3	Saya puas dengan lingkungan pekerjaan saya.					
4	Saya puas dengan cara kepemimpinan atasan.					

Lampiran 2

UJI VALIDITAS KUESIONER

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.558
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2477.611
	df	91
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
NK1	1.000	.787
NK2	1.000	.558
NK3	1.000	.897
DO1	1.000	.779
DO2	1.000	.910
DO3	1.000	.909
DO4	1.000	.673
KOK1	1.000	.687
KOK2	1.000	.873
KOK3	1.000	.841
KK1	1.000	.781
KK2	1.000	.655
KK3	1.000	.664
KK4	1.000	.757

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.873	27.665	27.665	3.873	27.665	27.665	3.146	22.473	22.473
2	2.994	21.386	49.052	2.994	21.386	49.052	2.773	19.804	42.278
3	2.390	17.068	66.120	2.390	17.068	66.120	2.480	17.714	59.992
4	1.515	10.819	76.939	1.515	10.819	76.939	2.373	16.946	76.939
5	.909	6.490	83.428						
6	.781	5.580	89.008						
7	.455	3.250	92.258						
8	.380	2.718	94.976						
9	.268	1.917	96.893						
10	.147	1.048	97.940						
11	.121	.868	98.808						
12	.089	.635	99.443						
13	.055	.395	99.838						
14	.023	.162	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
NK1			.603	.427
NK2			.633	
NK3	.480		.640	.482
DO1	-.459	.728		
DO2	-.456	.832		
DO3	-.475	.819		
DO4		.708		
KOK1	.481			-.601
KOK2	.751			-.458
KOK3	.727			
KK1			-.714	
KK2	.563		-.498	
KK3	.615		-.436	
KK4	.710			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix

	Component			
	1	2	3	4
NK1				.870
NK2				.703
NK3				.939
DO1	.856			
DO2	.940			
DO3	.934			
DO4	.775			
KOK1			.825	
KOK2			.883	
KOK3			.846	
KK1		.853		
KK2		.798		
KK3		.777		
KK4		.779		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

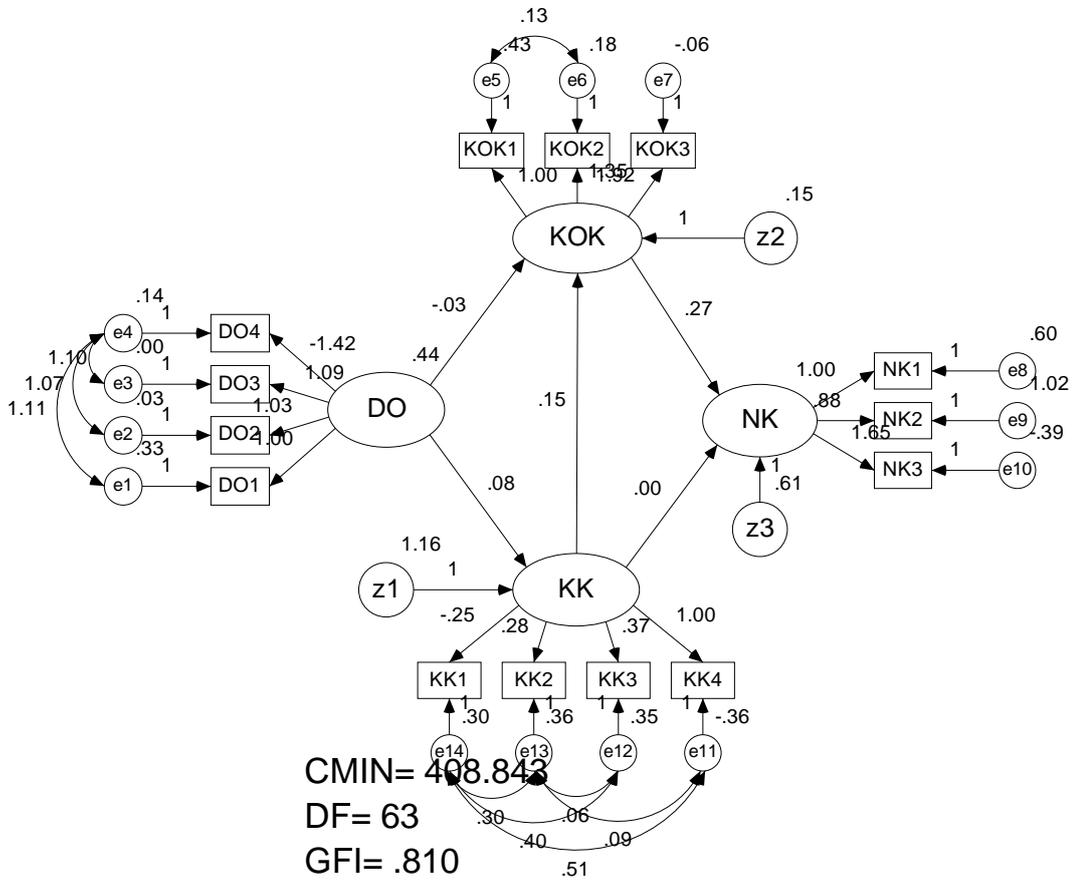
a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	-.424	.579	.577	.389
2	.903	.228	.325	.163
3	-.022	-.667	.164	.726
4	.061	.409	-.731	.543

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

DIAGRAM JALUR



CMIN= 408.843
 DF= 63
 GFI= .810
 NFI= .840
 IFI= .861
 CFI= .859

Analysis Summary

Date and Time

Date: Friday, May 12, 2017

Time: 8:22:30 AM

Title

Model sem: Friday, May 12, 2017 08:22 AM

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Sample size = 200

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

DO1

DO2

DO3

DO4

KOK1

KOK2

KOK3

KK4

KK3

KK2

KK1

NK1

NK2

NK3

Unobserved, endogenous variables

KK

NK

KOK

Unobserved, exogenous variables

DO

e1

e2

e3

e4

e5

e6

e7

e11

e12

e13
e14
e8
e9
e10
z2
z3
z1

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 35
Number of observed variables: 14
Number of unobserved variables: 21
Number of exogenous variables: 18
Number of endogenous variables: 17

Parameter summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	21	0	0	0	0	21
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	15	9	18	0	0	42
Total	36	9	18	0	0	63

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
NK3	1.000	5.000	.550	3.174	-.362	-1.045
NK2	1.000	5.000	.550	3.177	-.536	-1.546
NK1	1.000	5.000	.273	1.576	-.747	-2.156
KK1	2.000	5.000	-.823	-4.750	1.434	4.140
KK2	2.000	5.000	-1.053	-6.080	1.313	3.790
KK3	1.000	5.000	-2.122	-12.252	7.154	20.653
KK4	1.000	5.000	-1.278	-7.380	1.806	5.213
KOK3	2.000	5.000	-.159	-.920	-.413	-1.192
KOK2	2.000	5.000	.115	.663	-.364	-1.051
KOK1	2.000	5.000	.182	1.049	-.680	-1.964
DO4	1.000	5.000	-.666	-3.848	.019	.054
DO3	2.000	5.000	-.445	-2.570	.217	.627
DO2	2.000	5.000	-.557	-3.213	.627	1.810
DO1	2.000	5.000	-.206	-1.191	-.734	-2.119
Multivariate					10.025	3.349

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

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
199	27.571	.016	.962
169	27.571	.016	.837
139	27.571	.016	.631
109	27.571	.016	.407
79	27.571	.016	.226
49	27.571	.016	.109
19	27.571	.016	.046
177	25.752	.028	.196
147	25.752	.028	.108
117	25.752	.028	.055
87	25.752	.028	.025
57	25.752	.028	.011
27	25.752	.028	.004
196	25.201	.033	.006
166	25.201	.033	.003
136	25.201	.033	.001
106	25.201	.033	.000
76	25.201	.033	.000
46	25.201	.033	.000
16	25.201	.033	.000
10	22.052	.078	.097
40	22.052	.078	.062
70	22.052	.078	.038
100	22.052	.078	.022
130	22.052	.078	.013
160	22.052	.078	.007
190	22.052	.078	.004
25	21.925	.080	.003
55	21.925	.080	.001
85	21.925	.080	.001
115	21.925	.080	.000
145	21.925	.080	.000
175	21.925	.080	.000
185	17.903	.211	.938
155	17.903	.211	.913
125	17.903	.211	.880
95	17.903	.211	.840
65	17.903	.211	.793

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
35	17.903	.211	.739
5	17.903	.211	.678
14	17.231	.244	.917
44	17.231	.244	.887
74	17.231	.244	.851
104	17.231	.244	.808
134	17.231	.244	.759
164	17.231	.244	.704
194	17.231	.244	.644
174	16.779	.268	.836
144	16.779	.268	.793
114	16.779	.268	.743
84	16.779	.268	.688
54	16.779	.268	.629
24	16.779	.268	.567
178	16.401	.289	.752
148	16.401	.289	.699
118	16.401	.289	.642
88	16.401	.289	.582
58	16.401	.289	.520
28	16.401	.289	.458
4	15.562	.341	.903
34	15.562	.341	.874
64	15.562	.341	.840
94	15.562	.341	.801
124	15.562	.341	.756
154	15.562	.341	.706
184	15.562	.341	.653
21	15.015	.377	.904
51	15.015	.377	.877
81	15.015	.377	.844
111	15.015	.377	.806
141	15.015	.377	.763
171	15.015	.377	.715
187	13.764	.467	.999
157	13.764	.467	.998
127	13.764	.467	.997
97	13.764	.467	.995

67	13.764	.467	.992
37	13.764	.467	.989
7	13.764	.467	.984
1	13.319	.502	.998
31	13.319	.502	.998
61	13.319	.502	.996
91	13.319	.502	.994
121	13.319	.502	.991
151	13.319	.502	.987
181	13.319	.502	.982
23	13.238	.508	.984
53	13.238	.508	.977
83	13.238	.508	.968
113	13.238	.508	.956
143	13.238	.508	.942
173	13.238	.508	.923
183	13.049	.523	.956
153	13.049	.523	.941
123	13.049	.523	.922
93	13.049	.523	.900
63	13.049	.523	.872
33	13.049	.523	.841
3	13.049	.523	.804
197	12.862	.537	.871

Notes for Model (Group number 1 - Default model)

The following variances are negative. (Group number 1 - Default model)

	e7	e10
	-.058	-.388

The following covariance matrix is not positive definite (Group number 1 - Default model)

	e14	e13	e12	e11
e14	.297			
e13	.304	.360		
e12	.400	.063	.355	
e11	.507	.094	.000	-.363

The following covariance matrix is not positive definite (Group number 1 - Default model)

	e4	e3	e2	e1
e4	.144			
e3	1.103	.001		
e2	1.070	.000	.031	
e1	1.111	.000	.000	.325

Estimates (Group number 1 - Default model)
Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK	<---	DO	.077	.051	1.513	.130	
KOK	<---	DO	-.026	.022	-1.184	.237	
KOK	<---	KK	.154	.044	3.461	***	
NK	<---	KK	.000	.022	.020	.984	
NK	<---	KOK	.271	.111	2.433	.015	
DO1	<---	DO	1.000				
DO2	<---	DO	1.025	.065	15.706	***	
DO3	<---	DO	1.090	.069	15.876	***	
DO4	<---	DO	-1.418	1.464	-.969	.333	
KOK1	<---	KOK	1.000				
KOK2	<---	KOK	1.348	.125	10.761	***	
KOK3	<---	KOK	1.919	.226	8.505	***	
KK4	<---	KK	1.000				
KK3	<---	KK	.371	.085	4.387	***	
KK2	<---	KK	.283	.081	3.508	***	
KK1	<---	KK	-.246	.111	-2.220	.026	
NK1	<---	NK	1.000				
NK2	<---	NK	.884	.096	9.204	***	
NK3	<---	NK	1.648	.170	9.699	***	

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

			Estimate
KK	<---	DO	.048
KOK	<---	DO	-.040
KOK	<---	KK	.392

			Estimate
NK	<---	KK	.001
NK	<---	KOK	.145
DO1	<---	DO	.758
DO2	<---	DO	.969
DO3	<---	DO	.999
DO4	<---	DO	-.927
KOK1	<---	KOK	.542
KOK2	<---	KOK	.801
KOK3	<---	KOK	1.047
KK4	<---	KK	1.207
KK3	<---	KK	.556
KK2	<---	KK	.453
KK1	<---	KK	-.437
NK1	<---	NK	.714
NK2	<---	NK	.568
NK3	<---	NK	1.140

Covariances: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e13	<--> e14	.304	.053	5.707	***	
e12	<--> e14	.400	.060	6.684	***	
e12	<--> e13	.063	.039	1.640	.101	
e11	<--> e14	.507	.157	3.228	.001	
e11	<--> e13	.094	.106	.884	.377	
e3	<--> e4	1.103	.700	1.575	.115	
e2	<--> e4	1.070	.658	1.625	.104	
e1	<--> e4	1.111	.645	1.722	.085	
e5	<--> e6	.128	.024	5.264	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
e13	<-->	e14	.930
e12	<-->	e14	1.233
e12	<-->	e13	.177
e3	<-->	e4	79.718
e2	<-->	e4	16.115
e1	<-->	e4	5.134
e5	<-->	e6	.458

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DO	.441	.070	6.306	***	
z1	1.155	.239	4.835	***	
z2	.151	.036	4.193	***	
z3	.607	.112	5.404	***	
e1	.325	.033	9.753	***	
e2	.031	.008	3.839	***	
e3	.001	.008	.160	.873	
e4	.144	1.798	.080	.936	
e5	.429	.043	10.034	***	
e6	.181	.025	7.218	***	
e7	-.058	.036	-1.638	.101	
e11	-.363	.231	-1.570	.116	
e12	.355	.047	7.482	***	
e13	.360	.063	5.729	***	
e14	.297	.068	4.345	***	
e8	.595	.076	7.830	***	
e9	1.017	.108	9.436	***	
e10	-.388	.135	-2.872	.004	

Notes for Group/Model (Group number 1 - Default model)

This solution is not admissible.

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e9 <--> DO	5.279	.044
e9 <--> z1	5.518	.084
e8 <--> DO	12.280	-.045
e8 <--> z1	5.445	.057
e14 <--> DO	6.494	-.017
e14 <--> e9	7.178	-.053
e13 <--> z3	5.308	.037
e12 <--> DO	7.040	.020
e12 <--> z3	10.410	.050
e11 <--> z3	6.123	-.043
e6 <--> DO	9.041	-.022
e6 <--> z1	4.993	.031
e6 <--> e11	5.208	.022
e5 <--> DO	29.498	.067

		M.I.	Par Change
e5 <-->	z1	27.898	-.123
e5 <-->	z2	11.640	.041
e5 <-->	e10	4.293	.045
e5 <-->	e8	5.521	-.060
e5 <-->	e13	10.997	.050
e5 <-->	e12	27.311	.076
e5 <-->	e11	62.143	-.130
e5 <-->	e7	4.554	.031
e4 <-->	e9	6.654	-.126
e4 <-->	e8	20.595	.151
e4 <-->	e14	6.038	.041
e4 <-->	e12	8.289	-.055
e4 <-->	e11	4.458	.045
e4 <-->	e5	21.326	-.146
e3 <-->	e10	8.904	.019
e3 <-->	e8	11.154	-.026
e3 <-->	e5	15.218	.028
e2 <-->	z2	4.351	.007
e2 <-->	e10	8.432	-.019
e2 <-->	e8	8.520	.022
e2 <-->	e5	6.921	-.019
e1 <-->	z2	4.276	-.024
e1 <-->	z3	8.435	-.071

Variances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
--	------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
NK3 <--->	KOK	7.720	-.230
NK3 <--->	KK1	15.542	.242
NK3 <--->	KK3	4.949	.115
NK3 <--->	KOK3	8.111	-.136
NK3 <--->	KOK2	4.206	-.107
NK3 <--->	DO4	4.734	-.080

			M.I.	Par Change
NK3	<---	DO2	4.041	-.106
NK2	<---	DO	5.279	.099
NK2	<---	KK	6.257	.078
NK2	<---	KOK	6.180	.352
NK2	<---	KK1	19.939	-.469
NK2	<---	KK2	6.544	-.242
NK2	<---	KOK3	6.522	.210
NK2	<---	DO4	5.757	-.150
NK1	<---	DO	12.280	-.103
NK1	<---	KK	4.661	.046
NK1	<---	KOK	14.937	.374
NK1	<---	KK1	11.113	-.239
NK1	<---	KOK3	16.024	.225
NK1	<---	KOK2	9.548	.189
NK1	<---	DO4	26.036	.219
NK1	<---	DO2	4.820	.136
KK1	<---	DO	6.494	-.038
KK1	<---	NK3	6.722	-.050
KK1	<---	NK2	12.235	-.063
KK1	<---	NK1	6.910	-.052
KK2	<---	NK	5.269	.061
KK2	<---	NK3	5.144	.052
KK2	<---	KOK1	9.016	.100
KK3	<---	DO	7.040	.045
KK3	<---	NK	9.679	.079
KK3	<---	NK3	11.209	.073
KK3	<---	NK2	10.372	.065
KK3	<---	NK1	4.770	.049
KK3	<---	KOK1	18.155	.136
KK3	<---	DO4	4.661	-.053
KK4	<---	NK	5.717	-.069
KK4	<---	NK3	4.440	-.052
KK4	<---	KOK1	36.539	-.220
KOK3	<---	KK3	4.415	-.074
KOK2	<---	DO	9.041	-.050
KOK2	<---	KK	4.359	.025
KOK2	<---	KK1	5.067	.092
KOK2	<---	KK2	5.987	.090
KOK2	<---	KK3	4.077	.070
KOK2	<---	KK4	8.427	.080

	M.I.	Par Change
KOK2 <--- DO3	7.675	-.094
KOK2 <--- DO2	5.975	-.086
KOK2 <--- DO1	4.477	-.060
KOK1 <--- DO	29.498	.152
KOK1 <--- KK	25.281	-.102
KOK1 <--- KK4	12.824	-.166
KOK1 <--- DO3	8.672	.168
KOK1 <--- DO1	5.265	.108
DO4 <--- NK3	4.692	.103
DO4 <--- NK1	24.489	.244
DO4 <--- KK1	5.633	.213
DO4 <--- KK2	8.317	.233
DO4 <--- KK4	4.667	.132
DO4 <--- KOK1	12.226	-.244
DO3 <--- KOK1	5.641	.038
DO1 <--- KOK	5.356	-.203
DO1 <--- NK	10.090	-.128
DO1 <--- NK3	14.616	-.133
DO1 <--- NK2	11.551	-.110
DO1 <--- NK1	8.311	-.103
DO1 <--- KK1	5.171	.148
DO1 <--- KOK3	5.478	-.119

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTriangles	Ratio
0	e	12	-.761	9999.000	2572.047	0	9999.000
1	e*	11	-.749	1.390	1818.136	19	.919
2	e	11	-2.395	.242	1715.815	6	.759
3	e	9	-.485	.464	1523.746	7	.787
4	e*	8	-13.969	1.008	1168.876	5	.733
5	e	7	-1.195	.278	940.51	5	.662

Iteration		Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTriples	Ratio
						0		
6	e	6		-.408	.147	857.873	7	.791
7	e	4		-.286	.556	661.571	7	.954
8	e	2		-.608	.504	575.445	5	.601
9	e	1		-.022	.480	499.073	6	.846
10	e	1		-.011	.522	452.009	5	.898
11	e	1		-.010	.549	429.025	6	.889
12	e	1		-.105	.267	422.462	4	.618
13	e	1		-.006	.270	417.618	5	.584
14	e	1		-.001	.598	414.156	7	.645
15	e	0	121585.592		.213	411.981	5	.825
16	e	0	10539.616		.592	411.596	4	.000
17	e	1		-.024	.310	410.494	1	.489
18	e	0	23530.217		.231	409.349	5	.708
19	e	0	44234.727		.186	409.095	1	1.235
20	e	0	33833.635		.276	409.004	1	.890
21	e	0	122476.006		.108	408.912	1	1.140
22	e	0	78001.871		.160	408.882	2	.000
23	e	0	129448.556		.121	408.859	1	1.297
24	e	0	132693.208		.132	408.849	1	1.174
25	e	0	245322.		.068	408.84	1	1.231

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTrises	Ratio
26	e 0	802 264642. 524		.071	408.84 3	1	1.110
27	e 0	368282. 159		.021	408.84 3	1	1.098
28	e 0	382385. 821		.008	408.84 3	1	1.028
29	e 0	384736. 464		.000	408.84 3	1	1.002

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	42	408.843	63	.000	6.490
Saturated model	105	.000	0		
Independence model	14	2548.034	91	.000	28.000

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.078	.810	.683	.486
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.231	.413	.323	.358

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.840	.768	.861	.797	.859
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.692	.581	.595
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	345.843	285.644	413.538
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2457.034	2296.083	2625.328

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.054	1.738	1.435	2.078
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	12.804	12.347	11.538	13.193

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.166	.151	.182	.000
Independence model	.368	.356	.381	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	492.843	499.691	631.372	673.372
Saturated model	210.000	227.120	556.323	661.323
Independence model	2576.034	2578.316	2622.210	2636.210

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.477	2.174	2.817	2.511
Saturated model	1.055	1.055	1.055	1.141
Independence model	12.945	12.136	13.791	12.956

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	41	45
Independence model	9	10

Execution time summary

Minimization: .200
Miscellaneous: .246
Bootstrap: .000
Total: .446