



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN PERUSAHAAN
DIMODERASI OLEH KERJA KERAS DAN PENGAMBILAN
KEPUTUSAN
(STUDI KASUS: *CUSTOMER SERVICE OFFICER* BANK UMUM
WILAYAH JABODETABEK)**

SKRIPSI

**NENY RATIH WINDIATI
0906610486**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM EKSTENSI
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
JUNI 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN
PERUSAHAAN DIMODERASI OLEH KERJA KERAS DAN
PENGAMBILAN KEPUTUSAN
(STUDI KASUS: *CUSTOMER SERVICE OFFICER* BANK
UMUM WILAYAH JABODETABEK)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**NENY RATIH WINDIATI
0906610486**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM EKSTENSI MANAJEMEN
KEKHUSUSAN BISNIS
DEPOK
JULI 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Neny Ratih Windiati

NPM : 0906610489

Tanda Tangan :



Tanggal : 4 Juli 2012

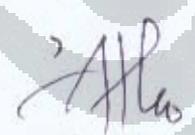
HALAMAN PENGESAHAN

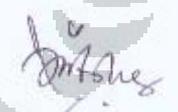
Skripsi ini diajukan oleh

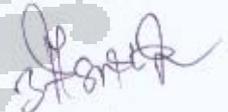
Nama : Neny Ratih Windiati
Nomor Mahasiswa : 0906610486
Program Studi : Manajemen
Kekhususan : Bisnis
Judul Skripsi :
Bahasa Indonesia : Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan dimoderasi oleh Kerja Keras dan Pengambilan Keputusan (Studi Kasus: *Customer Service Officer* Bank Umum Wilayah Jabodetabek).
Bahasa Inggris : *Analysis the Organization Commitment on Intention to Leave the Company Moderated by Work Effort and Participation in Decision Making (Case Study: Customer Service in Commercial Bank area Jabodetabek).*

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Ekstensi Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Karto Adiwidjaya, S.E., M.M. ()

Pembimbing Skripsi : Putri Mega Desiana, S.E., M.M. ()

Penguji : Elok Savitri Pusparini, S.E., M.M. ()

Ditetapkan di : Depok, Jawa Barat

Tanggal : 4 Juli 2012

KPS Ekstensi Manajemen

Imo Gandakusuma S.E., Ak., MBA

NIP. 196010031991031001

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah mencurahkan segala nikmat dan kasih sayang-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat terus mengecap kenikmatan hidup di dunia. Tiada kata yang pantas diucapkan selain puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang telah diberikan-Nya sehingga skripsi ini dapat selesai.

Skripsi ini saya ajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Program Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan pada *customer service officer* di bank umum wilayah Jabodetabek. Dalam proses penyelesaian skripsi ini ada banyak keterbatasan-keterbatasan yang akhirnya menjadi hambatan dalam menyelesaikan skripsi ini. Keterbatasan tersebut antara lain adalah waktu penyelesaian dan ketersediaan data.

Namun, keterbatasan tersebut ternyata tidak menghalangi saya untuk menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Semua ini merupakan buah dari dukungan tiada terkira dari orang-orang yang turut terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses ini. Untuk itu, perkenankan saya untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Firmanzah, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi UI.
2. Bapak Imo Gandakusuma S.E., Ak., MBA., selaku Kepala Program Studi Ekstensi Manajemen FEUI.
3. Ibu Putri Mega Desiana, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia untuk membimbing saya dari nol dengan tingkat kesabaran yang super duper hebat.
4. Bapak Imam Salehudin SE.,M.Si., yang sedia membantu peneliti untuk *run data* dengan Lisrel dengan sabar.
5. Bapak Karto Adiwidjaya, S.E., M.M., yang menjadi ketua panitia ujian yang memberikan masukan.
6. Ibu Elok Savitri Pusparini, S.E., M.M., selaku penguji yang telah memberikan banyak masukan dalam penulisan skripsi ini.

7. Papa dan Mama yang senantiasa berusaha memahami aku, membeikan dukungan moril dan materiil yang tiada terkira, juga kasih sayang yang tiada berbanding. *Both of you are world's number one parents. And I wish I could be world's number one daughter for you.*
8. Sahabat seperjuangan Filona, Rafika, Yudith, Santiana, Corry, Achi, Icha, Disti, Lita dan Novy yang bersedia bertukar pikiran dan saling menyemangati saat rasa malas mulai datang.
9. Edi, Maria Ulfah, Mba Amien, Nuri, dan Mba Achi yang selalu memberikan semangat untuk selalu mengerjakan penelitian ini hingga selesai.
10. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Saya sangat menyadari bahwa skripsi yang telah saya buat ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, saya mengharapkan semua saran, komentar, dan kritik yang bersifat membangun demi melengkapi ketidaksempurnaan tersebut.

Depok, Juli 2012

Neny Ratih Windiati

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Neny Ratih Windiati

NPM : 0906610486

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan dimoderasi oleh Kerja Keras dan Pengambilan Keputusan (Studi Kasus: *Customer Service Officer* Bank Umum Wilayah Jabodetabek).

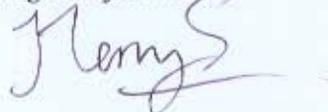
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 4 Juli 2012

Yang menyatakan



(Neny Ratih Windiati)

ABSTRAK

Nama : Neny Ratih Windiati
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan dimoderasi oleh Kerja Keras dan Pengambilan Keputusan (Studi Kasus: *Customer Service Officer* Bank Umum Wilayah Jabodetabek).

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan pada *customer service officer* dengan dimoderasi kerja keras dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor moderasi tersebut diduga memberikan pengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sampel penelitian ini adalah *customer service officer* bank umum di Jabodetabek. Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan pada *customer service officer* dengan dimoderasi kerja keras dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan menggunakan program Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi yang dimoderasi kerja keras berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan tidak memoderasi signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Kata kunci: komitmen organisasi, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kerja keras.

ABSTRACT

Name : Neny Ratih Windiati
Study Program : Management
Title : Analysis the Organization Commitment on Intention to Leave the Company Moderated by Work Effort and Participation in Decision Making (Case Study: Customer Service in Commercial Bank area Jabodetabek).

This study aims to analyze the organization's commitment on intention to leave the company on customer service officer moderated by work effort and participation in decision making. These factors are thought to give effect to intention to leave the company. This study sample is customer service in commercial bank officer area Jabodetabek. The analysis of the influence of organizational commitment to intention to leave the company on customer service officer moderated with hard work and participation in decision-making using the LISREL program. The results show that the variables of organizational commitment and hard work have a significant moderated effect intention to leave the company. Participation in decision-making have no a significant moderated effect on the desire to leave the company.

Keywords: organizational commitment, intention to leave, participation in decision making, work effort.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
PERSAMAAN MATEMATIS	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	5
1.5.1 Unit Analisis	5
1.5.2 Cakupan Geografis	5
1.5.3 Periode Penelitian	5
1.5.4 Batasan Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR	7
2. 1 Komitmen Organisasi (<i>Organizational Comitment</i>).....	7
2.1.1 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi	8
2.1.1.1 Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	8
2.1.1.2 Komitmen Kontinuan (<i>Continuance Commitment</i>)	9
2.1.1.3 Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	9
2.1.2 Dampak dari Komitmen Organisasi	10
2.2 Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan (<i>Participation in Decision Making</i>).....	11
2.3 Kerja Keras (<i>Work Effort</i>).....	12
2.4 Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan (<i>Intention to Leave</i>)	13
2.4.1 Konsekuensi dari Perputaran Karyawan	15
BAB 3 METODE PENELITIAN	17
3.1 Sumber Data	17
3.2 Metode Pengumpulan Data	19
3.2.1 Data Primer	19
3.2.1.1 Pertanyaan Tertutup/Terstruktur	19
3.2.1.1.1 <i>Dichotomous question</i> dan Pilihan Ganda	20
3.2.1.1.2 <i>Scaled response question</i>	20
3.2.2 Data Sekunder	21
3.3 Populasi dan Sampel	21
3.4 Kerangka Penelitian	22
3.4.1 Hipotesis Penelitian	23
3.5 Variabel Penelitian	24

3.5.1	Komitmen Organisasi	24
3.5.2	Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan	24
3.5.3	Kerja Keras	24
3.5.4	Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan	24
3.6	Desain Kuesioner	25
3.7	Metode Analisis Data	31
3.7.1	Pretesting Kuesioner	31
3.7.2	Analisis Distribusi Frekuensi	31
3.7.3	Analisis <i>Struktural Equation Model</i> (SEM)	32
3.7.3.1	Analisis <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	33
3.7.3.2	Respesifikasi Model Pengukuran	36
3.7.3.3	Analisis Model Struktural	36
3.7.3.4	Analisis Model Moderasi	37
BAB 4	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Pelaksanaan Penelitian	40
4.2	Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	41
4.2.1	Hasil Uji Reliabilitas	41
4.2.2	Kesimpulan Hasil Uji Reliabilitas	42
4.3	Analisis Distribusi Frekuensi	43
4.3.1	Jenis Kelamin Responden	43
4.3.2	Usia Responden	44
4.3.3	Status Pernikahan Responden	45
4.3.4	Lama Bekerja Responden	45
4.3.5	Tingkat Pendidikan Responden	46

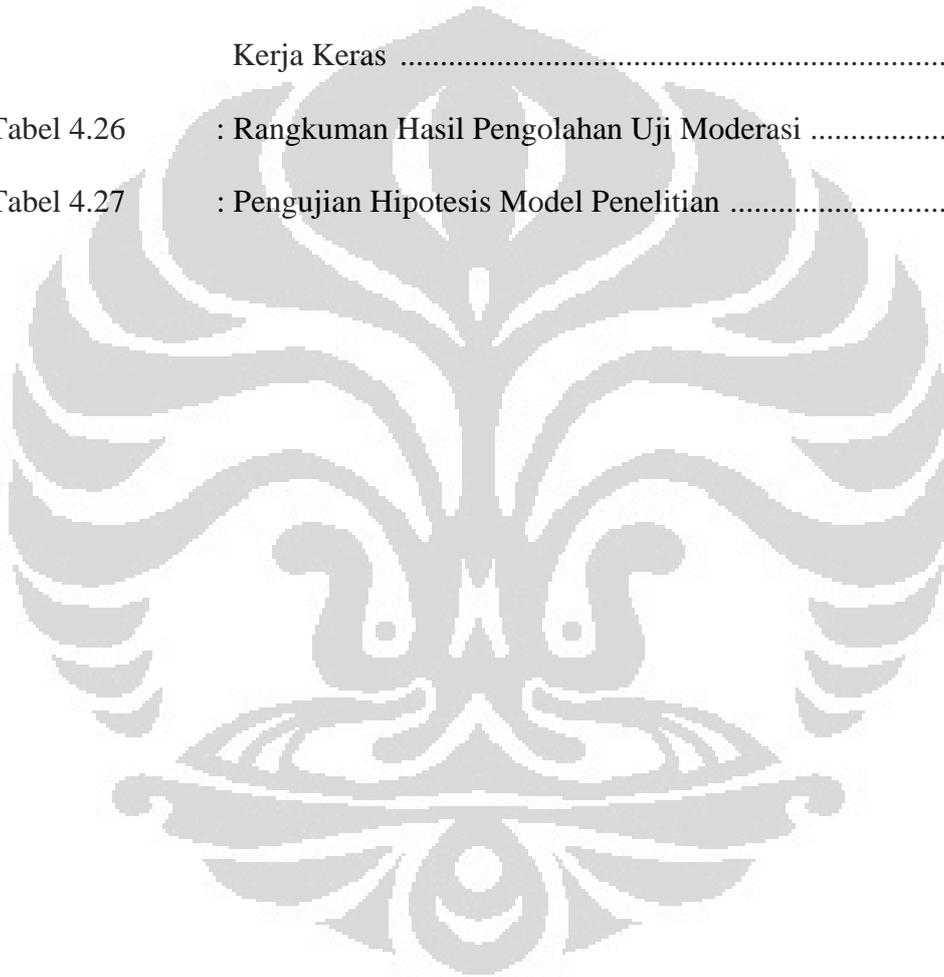
4.4 Analisis Statistik Deskriptif Kuesioner	46
4.5 Analisis <i>Measurement Model</i> (Model Pengukuran)	49
4.5.1 Uji Kecocokan dengan <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	49
4.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.5.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif	50
4.5.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kontinuan	51
4.5.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif... ..	54
4.5.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan	55
4.5.2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kerja Keras	56
4.5.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan	59
4.5.3 Respesifikasi <i>Measurement Model</i> (Model Pengukuran)	60
4.5.4 Uji Kecocokan dengan <i>Goodness of Fit</i> (GOF) setelah Respesifikasi	61
4.5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas setelah Respesifikasi	64
4.5.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif setelah Respesifikasi	64
4.5.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kontinuan setelah Respesifikasi	65
4.5.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif setelah Respesifikasi	66
4.5.5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan setelah Respesifikasi	66
4.5.5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kerja Keras setelah	

Respesifikasi	67
4.5.5.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan setelah Respesifikasi	67
4.6 Analisis <i>Struktural Model</i> (Model Struktural)	69
4.6.1 Analisis Model Struktural tanpa Moderasi	69
4.6.1.1 Uji Kecocokan Keseluruhan Model	69
4.6.1.2 Analisis Hubungan Kausal	70
4.6.2 Analisis Model Struktural dengan dimoderasi Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan	72
4.6.2.1 Uji Kecocokan Keseluruhan Model	72
4.6.2.2 Analisis Hubungan Kausal	74
4.6.3 Analisis Model Struktural dengan dimoderasi Kerja Keras	76
4.6.3.1 Uji Kecocokan Keseluruhan Model	76
4.6.3.2 Analisis Hubungan Kausal	77
4.7 Analisis Uji Moderasi	79
4.9 Uji Hipotesis	80
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Implikasi Manajerial	83
5.3 Saran dan Keterbatasan Penelitian	84
5.2.1 Keterbatasan Penelitian	84
5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya	85
DAFTAR PUSTAKA	86
Lampiran	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel Penelitian	27
Tabel 4.1	: Uji Reliabilitas <i>Pre-test</i>	41
Tabel 4.2	: Uji Reliabilitas <i>Pre-test</i> setelah Menghapus Item	42
Tabel 4.3	: Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.4	: Usia Responden	44
Tabel 4.5	: Status Pernikahan	45
Tabel 4.6	: Lama Responden Bekerja	45
Tabel 4.7	: Tingkat Pendidikan Responden	46
Tabel 4.8	: <i>Summary</i> Profil Responden	46
Tabel 4.9	: Statistik Deskriptif Jawaban 120 Responden	47
Tabel 4.10	: Nilai Indikator Komitmen Afektif	51
Tabel 4.11	: Nilai Indikator Komitmen Kontinuan	53
Tabel 4.12	: Nilai Indikator Komitmen Normatif	55
Tabel 4.13	: Nilai Indikator Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan	56
Tabel 4.14	: Nilai Indikator Kerja Keras	68
Tabel 4.15	: Nilai Indikator Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan	60
Tabel 4.16	: Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran setelah Respesifikasi	61
Tabel 4.17	: Nilai Indikator Komitmen Afektif setelah Respesifikasi	65
Tabel 4.18	: Nilai Indikator Komitmen Kontinuan setelah Respesifikasi ..	66
Tabel 4.19	: Nilai Indikator Komitmen Normatif setelah Respesifikasi ...	66
Tabel 4.20	: Nilai Indikator Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan setelah Respesifikasi	66
Tabel 4.21	: Nilai Indikator Kerja Keras setelah Respesifikasi	67

Tabel 4.22	: Nilai Indikator Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan setelah Respesifikasi	68
Tabel 4.23	: Hasil Uji Kecocokan Model Struktural tanpa Moderasi	69
Tabel 4.24	: Hasil Uji Kecocokan Model Struktural dengan dimoderasi Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan	72
Tabel 4.25	: Hasil Uji Kecocokan Model Struktural dengan dimoderasi Kerja Keras	76
Tabel 4.26	: Rangkuman Hasil Pengolahan Uji Moderasi	79
Tabel 4.27	: Pengujian Hipotesis Model Penelitian	80



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	: Model Penelitian	23
Gambar 4.1	: <i>Path</i> – Komitmen Afektif	52
Gambar 4.2	: <i>Path</i> – Komitmen Kontinuan	52
Gambar 4.3	: <i>Path</i> – Komitmen Normatif	54
Gambar 4.4	: <i>Path</i> – Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan	56
Gambar 4.5	: <i>Path</i> – Kerja Keras	57
Gambar 4.6	: <i>Path</i> – Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan	59
Gambar 4.7	: <i>Path</i> - Model Struktural Tanpa Moderasi (<i>t-value</i>)	71
Gambar 4.8	: <i>Path</i> - Model Struktural Tanpa Moderasi (<i>standardized solution</i>)	71
Gambar 4.9	: <i>Path</i> - Model Struktural dimoderasi Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan (<i>t-value</i>)	74
Gambar 4.10	: <i>Path</i> - Model Struktural dimoderasi Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan (<i>standardized solution</i>)	75
Gambar 4.11	: <i>Path</i> – Model Struktural dimoderasi Kerja Keras (<i>t-value</i>) ...	78
Gambar 4.12	: <i>Path</i> – Model Struktural dimoderasi Kerja Keras (<i>standardized solution</i>)	78

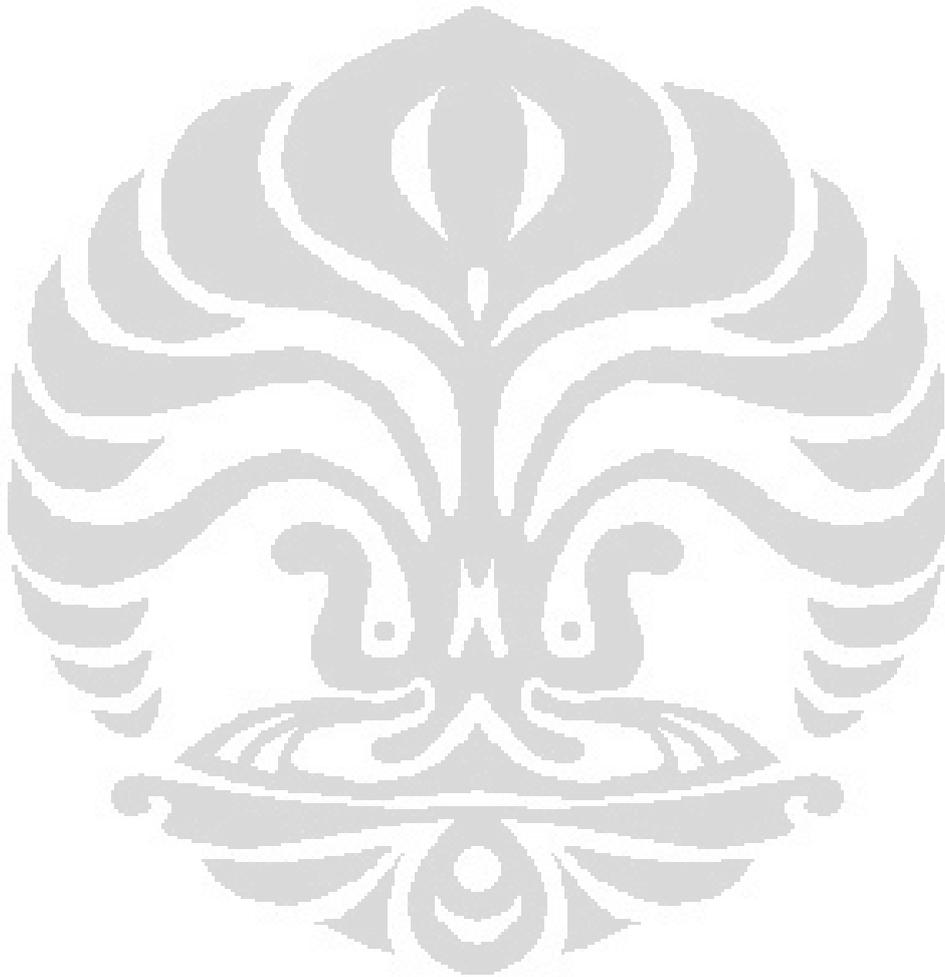
DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner	90
Lampiran 2	: Hasil Pretest 30 Kuesioner	96
Lampiran 3	: Analisis Distribusi Frekuensi.....	106
Lampiran 4	: Output LISREL setelah Respesifikasi	108
Lampiran 5	: Output LISREL Model Struktural Tanpa Moderasi	113
Lampiran 6	: Output Struktural Dimoderasi Dengan Kerja Keras	116
Lampiran 7	: Output Struktural Dimoderasi Keikutsertaan Dalam Pengambilan Keputusan	119



PERSAMAAN MATEMATIS

Persamaan 3.1	35
Persamaan 3.2	36



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Untuk itu, organisasi harus melakukan langkah-langkah manajerial yang tepat dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusianya agar tingginya tingkat keluar karyawan (*employee turnover*) tidak terjadi.

Barney dalam Wan (2010) memaparkan bahwa perusahaan yang memiliki sumber daya dengan model keunggulan kompetitif yang berkelanjutan akan menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi juga harus dapat memperlakukan karyawannya dengan baik agar karyawan merasa harga diri, kemanusiaan dan kepuasan kerjanya diperhatikan perusahaan, sehingga sikap kerjanya akan semakin positif terhadap atasan, perusahaan, maupun tugas-tugasnya dan kecenderungan untuk keluar dari perusahaan menjadi kecil.

Neininger (2010) mengungkapkan bahwa menjaga karyawan agar tetap berkomitmen terhadap organisasi adalah prioritas utama organisasi. Terutama pada saat krisis dan PHK, melakukan top performer bagi organisasi menjadi tantangan tersendiri. Organisasi yang gagal untuk mencapai hal ini akan mengurangi sumber daya untuk kemampuan bersaing di masa depan. Top performer tidak terbatas pada manajemen yang lebih tinggi, tetapi dapat ditemukan pada semua tingkat organisasi. Komitmen organisasi adalah salah satu alasan utama untuk karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan (Hausknecht et. al., 2009).

Vanderberghe (2003) mengungkapkan ketika karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi, hal ini akan memperkuat loyalitas mereka. Sehingga karyawan akan bersedia untuk tetap bekerja dengan organisasi dan melaksanakan kewajibannya.

Yurchisin (2010) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi seperti ada ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, karyawan diharapkan dapat menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Meyer dalam Wan (2010) mengungkapkan bahwa peningkatan komitmen organisasi berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang rendah.

Thatcher dalam Wan (2010), bahwa perputaran karyawan merupakan salah satu tolak ukur komitmen organisasi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya komitmen organisasi pada karyawan untuk dipertahankan dan niat untuk meninggalkan perusahaan sebagai variabel dependen. Ada berbagai macam alasan karyawan meninggalkan perusahaan baik itu disengaja, seperti pemutusan oleh perusahaan atau sukarela, misalkan pengunduran diri.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Dampak negatif tersebut adalah biaya perusahaan yang dikeluarkan untuk merekrut, mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Selain itu ada biaya lain yang hilang, yaitu kehilangan produktivitas selama pencarian karyawan baru dan pelatihan ulang, hilangnya kinerja perusahaan serta gangguan struktur sosial dan komunikasi (Mobley dalam Wan, 2010).

Wan (2010) mengungkapkan bahwa keluarnya karyawan dapat merugikan perusahaan karena dapat menyebabkan biaya, baik biaya berwujud (*tangible cost*) dan biaya tidak berwujud (*intangible cost*). Biaya berwujud adalah biaya kuantitatif yang berhubungan dengan suatu aset. Biaya ini meliputi biaya perekrutan, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan dan perencanaan karir, serta pemutusan hubungan kerja. Biaya tidak berwujud (*intangible cost*) adalah biaya yang tidak dapat diukur yang berhubungan dengan suatu aset. Biaya ini meliputi penurunan moral dan gangguan dalam sistem komunikasi dan sosial.

Di sisi lain, keluarnya karyawan juga dapat menyebabkan peningkatan kinerja dengan jalan menciptakan peluang untuk menggantikan karyawan yang berkinerja buruk dengan karyawan yang mempunyai keahlian atau motivasi yang

lebih tinggi, membuka lebih banyak peluang untuk promosi dan menambah ide-ide baru yang segar untuk organisasi.

McCook dalam Wan (2010) berpendapat bahwa secara teori, komitmen organisasi seharusnya memiliki hubungan positif dengan kerja keras (*work effort*). Hal ini disebabkan karena individu yang lebih memiliki komitmen terhadap perusahaan akan bekerja lebih keras. Dengan demikian, jika karyawan bekerja lebih keras maka niat untuk meninggalkan perusahaan pun akan lebih rendah.

Selain itu variabel lain yang berkaitan dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, yaitu keikutsertaan dalam pengambilan keputusan (*participation in decision making*). Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan mendorong *organizational citizenship behaviour* melalui keterlibatan karyawan dalam tujuan dan tugas perumusan strategi. Komunikasi menjadi lebih terbuka, transparan dan pengambilan keputusan yang diperkaya oleh masukan dari karyawan. Pada saatnya, hal ini akan menciptakan kerjasama dan mengurangi konflik ketidakpastian, ambiguitas dan peran dalam suatu perusahaan. Seperti dilaporkan oleh Scott-Ladd et.al., dalam Wan (2010), dukungan dalam literatur mengklaim bahwa keikutsertaan dalam pengambilan keputusan meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dari paparan di atas sudah banyak penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi. Namun, belum banyak penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan dengan dimoderasi keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan kerja keras. Untuk itu, penelitian ini akan melihat pengaruh moderasi keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan kerja keras pada komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan?
- b. Apakah keikutsertaan dalam pengambilan keputusan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan?
- c. Apakah kerja keras memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memastikan pengaruh faktor-faktor kerja keras, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan komitmen organisasi terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan.

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang dimoderasi oleh keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang dimoderasi oleh kerja keras.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat penelitian bagi perusahaan

Untuk memberi informasi bagi perusahaan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan dari studi ini akan membantu praktisi, manajer dan pembuat kebijakan organisasi untuk merumuskan strategi yang tepat untuk sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

1.4.2 Manfaat penelitian bagi peneliti

Untuk menumbuhkan komitmen organisasi dan melibatkan karyawan dengan kerja keras dalam proses penetapan tujuan lebih lanjut, sehingga mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

1.4.3 Manfaat penelitian bagi pihak lain

Untuk rekomendasi dalam penelitian selanjutnya mengenai komitmen organisasi dan perilaku karyawan dalam perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1.5.1 Unit analisis

Responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah *customer service officer* bank yang sudah bekerja minimal satu tahun. Dengan asumsi bahwa karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun memiliki komitmen terhadap perusahaan.

1.5.2 Cakupan geografis

Cakupan geografis dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai *customer service officer* di industri perbankan di daerah Jabodetabek.

1.5.3 Periode penelitian

Keseluruhan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2011 hingga pertengahan Juni 2012. Penyebaran kuesioner dan penelitian dilaksanakan pada bulan November 2011 hingga Februari 2012.

1.5.4 Batasan penelitian

Batasan dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi (*organizational commitment*) terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to leave*) dipengaruhi oleh keikutsertaan dalam pengambilan keputusan (*participation in decision making*) dan kerja keras (*work effort*). Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini terkait dengan komitmen afeksi

(*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitmen*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Kerangka penelitian secara garis besar terdiri dari 5 bab utama yaitu:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini merupakan gambaran umum dari penelitian ini, mulai dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian serta sistematika penulisan. Tujuan dari bab ini adalah mengkomunikasikan kepada pembaca mengenai penelitian secara umum.

Bab 2 Tinjauan Literatur

Pada bab ini akan diuraikan hasil dari tinjauan kepustakaan atau riset data sekunder berupa serangkaian teori yang relevan untuk digunakan sebagai landasan penelitian.

Bab 3 Metode Penelitian

Bagian ini memberikan gambaran mengenai model penelitian, hipotesis penelitian, penjelasan mengenai variabel-variabel terkait dan memaparkan mengenai metode pengolahan data.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan

Bab ini memberikan gambaran mengenai pengolahan dan analisis data primer yang berhasil dikumpulkan, sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai jawaban atas tujuan penelitian.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bab penutup dimana peneliti memberikan kesimpulan atau hasil dan temuan yang didapat dari penelitian ini. Dijabarkan pula mengenai saran-saran penelitian yang sesuai dengan hasil penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.1 **Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)**

Carver (2011) menjelaskan bahwa selama 30 sampai 40 tahun terakhir, konsep komitmen organisasi telah dipelajari dalam bidang sosiologi dan psikologi. Banyak penelitian mengenai komitmen organisasi telah dilakukan dalam manajemen bisnis dan pendidikan. Secara keseluruhan, penelitian telah menunjukkan bahwa beberapa faktor berkontribusi terhadap seorang karyawan yang berkomitmen untuk organisasinya dan ada berbagai bentuk komitmen.

Hubungan antara komitmen organisasi dan beberapa pengaruh terhadap komitmen organisasi seperti keinginan untuk keluar dari perusahaan sudah diutarakan pada beberapa tulisan sebelumnya oleh DeConinck dan Bachmann; Allen dan Meyer; Good et al., dan Dougherty et al., dalam Wan (2010). Literatur sebelumnya menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kuat adalah yang paling tidak ingin meninggalkan perusahaan.

Carver (2011) juga menjelaskan bahwa studi awal terhadap komitmen organisasi berfokus pada komitmen individu terhadap organisasi, sedangkan penelitian yang lebih baru sudah mulai memusatkan perhatian pada pemimpin-anggota pertukaran dan teori komitmen ganda. Penelitian juga telah dilaporkan dalam literatur bisnis dan manajemen tentang komitmen karyawan terhadap organisasi. Alat ukur yang digunakan pun telah dikembangkan untuk mengukur komitmen organisasi dan telah digunakan secara luas dan berhubungan dengan faktor lainnya, seperti dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang dirasakan. Salah satu alat yang sering digunakan adalah *three-component model employee commitment survey* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen.

Rickett (2003) mendefinisikan bahwa istilah komitmen mencakup definisi untuk identifikasi panjang. Individu yang berkomitmen untuk sebuah organisasi memiliki hubungan dengan organisasi tersebut. Coyle-Shapiro et. al., (2006) mengungkapkan bahwa individu yang berkomitmen untuk sebuah organisasi juga

berbagi nilai yang sama dengan organisasi dan menerima tujuan organisasi sebagai milik mereka. Mereka menyimpulkan bahwa, komitmen menjadi konsep yang lebih luas dari identifikasi.

Shaw (2003) menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen bertekad mengejar tujuan organisasi dan menyelesaikan pekerjaan sebagai bagian dari tujuan tersebut. Perilaku juga cenderung memiliki aspek positif dan negatif sejauh kinerja yang bersangkutan. Di satu sisi, perilaku dapat meningkatkan efisiensi internal dan dapat berakibat pada kelompok kerja yang lebih terampil dan berpengetahuan. Di sisi lain, ada kemungkinan merusak fungsi organisasi. Komitmen organisasi terus dihargai oleh para pemimpin organisasi (Morrow, 2011) meskipun fakta bahwa organisasi yang beroperasi sekarang ini tidak lagi ditandai dengan kerja dalam jangka panjang (Cappelli, 2000).

Gormley (2010) menjelaskan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan memiliki implikasi bagi karyawan dan organisasi. Komitmen karyawan cenderung untuk melihat manfaat yang lebih besar dan memiliki kepuasan kerja meningkat. Sebagai contoh, karyawan yang berkomitmen lebih tinggi memungkinkan untuk terlibat dalam karya kreatif dan inovatif yang dapat membantu mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.

Beberapa penelitian melihat pengaruh dari tingginya komitmen organisasi. Woo (2005) berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai respon emosional, terutama ketika individu sangat meyakini tujuan organisasi dan nilai-nilai dan menunjukkan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2.1.1 Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri atas dimensi afektif, kelanjutan, dan normatif komitmen organisasi mencerminkan interpretasi yang berbeda dari makna pribadi komitmen (Allen & Meyer, 2001).

2.1.1.1 Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif mengacu kepada pendekatan *affective attachment* dari Allen dan Meyer (2001), dimana komitmen afektif diartikan sebagai kekuatan

relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi karena ia memang menginginkannya (*want to*) dan senang dengan keanggotaannya dalam organisasi.

Harris et. al., (2005) menemukan bahwa komitmen afektif kepada kelompok kerja langsung individu memprediksi kesejahteraan psikologis. Johnson et. al., dalam Namasisvayam (2007) melaporkan korelasi yang sangat tinggi antara kepuasan baik makhluk psikologis dan pekerjaan kita membuat hubungan antara komitmen afektif dan kepuasan kerja. Sehingga dapat diharapkan bahwa individu yang lebih tinggi komitmen afektif kepada organisasi mereka akan mengekspresikan kepuasan kerja yang lebih besar.

2.1.1.2 Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*)

Menurut Allen dan Meyer (2001), komitmen kontinuan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila ia meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan (*need to*). Biaya yang timbul karena meninggalkan organisasi cenderung berbeda untuk setiap individu.

2.1.2.3 Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Sedangkan menurut Allen dan Meyer (2001), komitmen normatif merupakan keyakinan individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib (*ought to*) untuk loyal pada organisasi tersebut.

Komitmen normatif dapat berkembang di organisasi jika organisasi menyediakan balas jasa jauh di depan, misalnya dengan membiayai kuliah atau pelatihan karyawan. Karyawan yang menyadari pengorbanan awal organisasi dapat merasa hubungannya dengan organisasi tidak seimbang sehingga merasakan rasa wajib (*obligation*) bagi karyawan untuk membalas pengorbanan itu dengan mengikatkan diri mereka pada organisasi.

Jadi, karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan kontinuan dan normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam karyawan tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Karyawan terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka karyawan tersebut kurang/tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan *obligation*, di mana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar karyawan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi.

2.1.2 Dampak dari Komitmen Organisasi

Beberapa penelitian melihat pengaruh dari tingginya komitmen organisasi. Penelitian Woo (2005) melihat bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan proses pelayanan orientasi untuk mengalokasikan sumber daya untuk meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi niat untuk pergi.

Ronald (2011) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi dengan tingkat intensi meninggalkan organisasi. Grant

et al., (2001) menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasional diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut, karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mencari pekerjaan di organisasi yang lain. Dalam penelitian Wan (2010) ditemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan intensi meninggalkan pekerjaan. Namun, Mathieu dan Zajac dalam Witasari (2009) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dan berbagai hasil seperti tingginya kinerja, rendahnya tingkat keluarnya karyawan, dan rendahnya tingkat kemangkiran karyawan.

2.2 Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan (*Participation in Decision Making*)

Wan (2010) mendefinisikan partisipasi sebagai keputusan bersama atau berbagi pengaruh antara atasan dan bawahan. Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan diartikan oleh karyawan sebagai tindakan dukungan dari mereka dan kepercayaan pimpinan pada mereka. Komitmen karyawan terhadap organisasi juga mengikuti dari persepsi karyawan tentang komitmen perusahaan dan dukungan dari mereka sebagai karyawan. Jika karyawan ikut serta dalam pengambilan keputusan yang lebih besar, maka dapat memberikan rasa keberhasilan bagi karyawan tersebut dalam hirarki bahkan jika karyawan tersebut tidak ditawarkan promosi (Tremblay dan Roger dalam Wan, 2010).

Salah satu manfaat dari keikutsertaan dalam pengambilan keputusan adalah pengurangan dampak negatif yang terkait dengan persepsi politik organisasi (Witt et. al., dalam Wan, 2010). Hasil dari persepsi politik organisasi meliputi: mengurangi komitmen niat meninggalkan perusahaan, meningkatkan stres, ketidakpuasan kerja dan prestasi kerja yang lebih rendah. Memberikan karyawan peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat mengurangi hasil persepsi politik tersebut. Supervisor harus terlibat dalam

keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dengan bawahan. Hal ini memungkinkan karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik dari permasalahan yang terjadi perusahaan dan mereka pun merasakan tanggung jawab yang lebih besar melalui pembagian kekuasaan. Dengan demikian, karyawan tidak akan terlalu terpengaruh oleh politik organisasi.

Magner et. al., dalam Wan (2010), meneliti mengenai interaksi antara partisipasi dan hasil keputusan dalam konteks evaluasi kinerja, ditemukan bahwa hasil yang tidak menguntungkan memiliki hubungan negatif setidaknya dengan niat untuk tetap tinggal/kerja pada perusahaan dan percaya pada atasan langsung ketika tingkat partisipasi tinggi. Karyawan yang menerima hasil keputusan yang tidak menguntungkan, memiliki sikap negatif terhadap organisasi mereka dan para atasan dalam organisasi jika mereka berpartisipasi dalam keputusan daripada jika mereka tidak berpartisipasi. Mereka mengaitkan fenomena ini dengan kepercayaan karyawan bahwa partisipasi yang diberikan mereka mempengaruhi dalam pengambilan keputusan untuk memastikan mereka menerima hasil yang terbaik dalam situasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wan (2010) menunjukkan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dapat memoderasi komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2.3 Kerja Keras (*Work Effort*)

Brown dan Leigh dalam Wan (2010) mengatakan bahwa makin tinggi level kerja seorang karyawan maka dia akan bekerja semakin keras, sehingga akan meningkatkan level kinerja. Vroom dalam Wan (2010) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja keras ketika mereka percaya bahwa kerja keras akan mempengaruhi dalam penilaian kinerja, maka penilaian yang baik pun akan membuat perusahaan memberikan kompensasi seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi dan kompensasi tersebut akan menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

Green dalam Wan (2010) berpendapat bahwa kerja keras yang tinggi diasumsikan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen karyawan

memilih untuk menetapkan, menerima dan mempercayai tujuan organisasi dan mereka dipersiapkan untuk mencapai tujuan tersebut. Komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan untuk melihat sejauh mana mereka dapat menyampaikan pikiran positif mereka terhadap perusahaan. Dimana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh kerja keras, sehingga kinerja mereka akan positif (Scott-Ladd et al., dalam Wan, 2010).

McCook dalam Wan (2010) berpendapat bahwa secara teori, komitmen organisasi seharusnya memiliki hubungan signifikan dengan kerja keras. Hal ini disebabkan karena individu yang lebih memiliki komitmen terhadap perusahaan akan bekerja lebih keras.

Wan (2010) meneliti mengenai kerja keras yang memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Temuannya menunjukkan bahwa kerja keras tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Shaw (2003) mengemukakan bahwa karyawan yang berkomitmen untuk tujuan organisasi cenderung untuk bekerja lebih keras dan lebih konsisten dengan asumsi tingkat kemampuan minimal terpenuhi.

2.4 Keinginan untuk Meninggalkan Pekerjaan (*Intention to Leave*)

Nakanishi (2012) menjelaskan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan dikaitkan terutama dengan kebijaksanaan keterampilan. Niat untuk meninggalkan perusahaan tidak ada hubungan yang signifikan dengan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa jabatan, hubungan yang dirasakan dengan atasan, otoritas keputusan, dan keamanan kerja.

Dess dan Shaw dalam Wan (2010) menjabarkan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan sangat mungkin meninggalkan perusahaan baik dengan sukarela ataupun tidak. Karyawan yang meninggalkan perusahaan dengan sukarela berarti dia memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan tanpa paksaan atau dengan baik-baik. Di sisi lain, terkadang perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan beberapa alasan.

Yurchisin (2010) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi seperti ada ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, karyawan diharapkan dapat menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Ketika karyawan yang loyal, mereka cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan dan niat yang besar untuk tetap dipekerjakan oleh perusahaan untuk waktu yang lebih lama daripada karyawan yang tidak setia, sehingga karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah.

Griffeth et. al., (2000) melalui *three meta-analyses* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Namun, ketika karyawan secara emosional melekat pada organisasi, mereka cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi. Sejumlah besar penelitian telah menemukan bahwa karyawan yang secara emosional berkomitmen untuk organisasi cenderung lebih produktif dan lebih kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaan mereka (Loi et. al., 2006).

Secara empiris, banyak studi yang menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan niat untuk meninggalkan perusahaan (Yin et. al., 2008). Namun, belum ada penelitian yang menyelidiki hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan (Allen, 2003).

Mobley et. al., dalam Putra (2010) mendefinisikan keinginan meninggalkan pekerjaan sebagai intensi perilaku menarik diri (*withdrawal behavior*) yang diawali oleh ketidakpuasan kerja. Dalam model *turnover* yang diajukan oleh Mobley dalam Putra (2010) ini diketahui ada beberapa beragam fenomena kognitif, yaitu perilaku yang terjadi antara kepuasan kerja yang dialami secara emosional oleh individu yang bersangkutan.

Adapun tahapan dalam fenomena kognitif sebelum individu meninggalkan pekerjaannya adalah sebagai berikut: (a) pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaan (*thoughts of quitting*); (b) intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for another job*); dan (c) intensi untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to leave*).

2.4.1 Konsekuensi dari Perputaran Karyawan

Low et. al., dalam Woo (2005) menjelaskan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan tidak diinginkan bagi organisasi, namun hal ini sangat penting untuk memahami prediktor dalam rangka meminimalkan dampak negatif terhadap efektivitas organisasi.

Perputaran karyawan dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak positif dan negatif. Salah satu dampak negatif dari tingginya perputaran karyawan adalah biaya yang terkait dengan proses rekrutmen, seleksi, training dan pengembangan karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan (Staw dalam Wan 2010).

O-Connell and Kung dalam Wan (2010) mengungkapkan ada tiga komponen utama yang berhubungan dengan biaya perputaran karyawan, yaitu:

1. Proses *staffing* atau penyusunan posisi karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan sejumlah biaya mulai dari merekrut dan memperkerjakan karyawan baru.
2. Periode dimana posisi yang kosong tersebut tidak ada yang menangani. Dalam periode tersebut perusahaan dapat kehilangan produktivitas dan berpotensi kehilangan bisnis.
3. Proses pelatihan karyawan baru tidak langsung memberikan hasil 100% seperti apa yang diharapkan perusahaan saat mereka memulai bekerja. Sehingga menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam waktu dan sumber tenaga untuk melatih, orientasi dan mengembangkan karyawan baru.

Staw dalam Wan (2010) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan tingkat perputaran yang tinggi, proses perekrutan dan seleksi menjadi fungsi utama perusahaan, sehingga meningkatkan intensitas administrasi perusahaan. Karyawan baru membutuhkan proses adaptasi selama beberapa bulan sebelum menunjukkan kemampuannya seperti karyawan sebelumnya. Hilangnya karyawan yang memiliki potensi juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan lain yang memiliki keterkaitan dengan karyawan tersebut.

Dess dan Shaw dalam Wan (2010) menemukan bahwa ada hubungan negatif antara perputaran karyawan dengan level produktivitas dalam teori modal manusia (*human capital theory*). Riley dalam Wan (2010) mengobservasi bahwa dinamika sosial dan keefektifan sistem komunikasi adalah salah satu kunci dari efektivitas kinerja dalam tim kerja. Oleh karena itu, perputaran karyawan memiliki dampak negatif dalam fungsi organisasi melalui proses integrasi, kohesi, moral dan mungkin dapat meningkatkan konflik dalam tim kerja dan menurunkan interaksi dengan pelanggan. Riley dalam Wan (2010) juga melaporkan bahwa estimasi biaya rata-rata dari perputaran karyawan ini adalah setengah dari gaji karyawan.

Selain dari pendapat-pendapat di atas yang menyatakan mengenai dampak negatif, ada juga beberapa pendapat positif mengenai perputaran karyawan. Dess dan Shaw dalam Wan (2010) melalui pendekatan *cost-benefit* berpendapat bahwa meskipun biaya perputaran karyawan cukup signifikan, perusahaan juga merealisasikan keuntungan dalam bentuk pengurangan gaji, pemisahan karyawan yang memiliki kinerja buruk dan peningkatan inovasi.

Riley dalam Wan (2010) memaparkan jika kinerja buruk mendorong untuk meninggalkan perusahaan, maka karyawan yang lebih produktif akan pindah ke perusahaan dimana mereka lebih dihargai. Karyawan baru akan lebih berkontribusi dalam memberikan ide baru, solusi kreatif dan memberikan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam perusahaan.

Staw dalam Wan (2010), menjelaskan bahwa kemungkinan lainnya yang mendorong karyawan meninggalkan perusahaan adalah adanya konflik. Konflik yang timbul antar sesama karyawan, konflik dengan atasan atau konflik yang timbul di perusahaan mereka bekerja. Perputaran karyawan dapat mengurangi konflik mendalam yang sudah terjadi dan sulit untuk diselesaikan. Kemudian karyawan tersebut lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan. Perputaran karyawan di tingkat menengah dan tinggi juga dapat menjadi penentu utama dalam promosi, sehingga memiliki hubungan positif antara perputaran karyawan dengan semangat organisasi.

Meskipun tingkat moderasi perputaran karyawan bermanfaat bagi perusahaan dalam hal memberikan masukan ide baru, meningkatkan inovasi dan mengurangi konflik di tempat kerja seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya. Grobler et al., dalam Wan (2010) mengatakan bahwa perputaran karyawan menciptakan tenaga kerja yang tidak stabil, meningkatkan biaya tambahan dan ketidakefektifan bagi perusahaan.

Abbasi dan Hollman dalam Wan (2010) memaparkan bahwa perputaran karyawan yang berlebihan dapat menimbulkan konsekuensi yang jauh lebih berbahaya. Konsekuensi yang harus ditanggung perusahaan adalah pelanggan tidak mendapatkan pelayanan (*service*) yang baik. Akibatnya pelanggan tidak puas dan hal ini akan berpengaruh terhadap keuntungan (*profit*) yang di dapat perusahaan.

Auerbach (2010) menjelaskan bahwa tingkat perputaran karyawan yang tinggi memiliki biaya jasa fiskal dan manusia. Misalnya, ada biaya finansial besar yang terkait dengan perekrutan, perekrutan dan pelatihan staf baru. Ketika karyawan meninggalkan perusahaan, pekerjaan mereka dialihkan ke karyawan yang lain, sehingga menyebabkan beban kasus tinggi dan kelelahan emosional.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Desain penelitian menurut Malhotra (2007) adalah kerangka kerja atau *blueprint* untuk mengerjakan proyek penelitian. Desain penelitian ini bermanfaat untuk merencanakan sumber daya yang dibutuhkan dalam melakukan sebuah penelitian. Model penelitian diambil dari jurnal Wan Li Kuean, Edward Wong Sek Khin dan Sharon Kaur (2010).

Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan riset penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dirancang untuk membantu pembuat keputusan dalam menentukan, mengevaluasi dan memilih alternatif terbaik dalam memecahkan masalah. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menggambarkan sesuatu, seperti: menjelaskan karakteristik suatu kelompok yang relevan, mengestimasi persentase unit dalam populasi tertentu yang menunjukkan perilaku tertentu, mengetahui berapa besar hubungan suatu variabel dan untuk mengetahui prediksi spesifik (Malhotra, 2007).

Penelitian kuantitatif ini akan dilakukan satu kali dalam satu periode (*single cross-sectional design*) yang diberikan kepada satu kelompok responden, yaitu *customer service officer* bank umum. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik survei kuesioner kepada responden, yaitu melalui daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dengan beberapa pilihan jawaban yang mudah dipahami (Malhotra, 2007).

Selanjutnya data akan diuji reliabilitasnya dengan metode statistik menggunakan program SPSS 19 *for* Windows, serta pengolahan data menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) pada program *Lisrel* 8.51. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian Wan, et.al., (2010) yang berjudul "*Employee's Turnover Intention to Leave: The Malaysian Contexts*". Model penelitian ini terdiri dari variabel komitmen organisasi, keinginan untuk

meninggalkan perusahaan, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan kerja keras.

3.2 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang akan digunakan dibedakan atas jenis datanya, yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasannya yang lebih rinci:

3.2.1 Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus (Istijanto, 2008). Penelitian ini bersifat kuantitatif, data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi langsung oleh *customer service officer* bank umum. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan satu kali dalam satu periode (*single cross-sectional design*) dengan metode *self administered questionnaire*, dimana responden diminta untuk mengisi sendiri kuesioner. Setelah kuesioner dikumpulkan, peneliti akan mengubah jawaban menjadi satuan kuantitatif atau angka.

Kuesioner merupakan pertanyaan formal yang ditujukan untuk mencapai informasi dari responden (Malhotra, 2007). Kelemahan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden (*self administered questionnaire*) terletak pada sifat pengisiannya yang satu arah. Tanpa pengawasan, kuesioner bisa salah atau tidak selesai bahkan tidak lengkap atau kurang dimengerti oleh responden. Untuk mengurangi kelemahan ini, peneliti mendampingi beberapa responden dalam mengisi kuesioner, sehingga mereka dapat mengerti setiap pertanyaan dengan benar dan menyelesaikan seluruh pertanyaan kuesioner.

3.2.1.1 Pertanyaan tertutup/terstruktur (*Closed ended question*)

Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner berupa pertanyaan yang terstruktur (*closed ended question*). Ada dua bentuk dasar dari pertanyaan terstruktur. Pertama adalah pertanyaan yang meminta respondennya untuk memilih pilihan jawaban yang sudah disediakan. Kedua adalah pertanyaan berupa

skala pengukuran dimana responden memberikan pendapat mengenai kategori yang mewakili jawaban (Aaker et al., dalam Hapsari, 2011).

3.2.1.1.1 *Dichotomous question* dan pilihan ganda

Pertanyaan ini memberikan responden beberapa alternatif jawaban untuk menjawab pertanyaan (Aaker et al., dalam Hapsari, 2011). Responden hanya tinggal memilih satu jawaban yang sesuai menurut penilaian dia. Aaker et al., dalam Hapsari, (2011) menjelaskan bahwa dengan menggunakan pertanyaan tertutup, pertanyaan akan mudah dijawab dan menghemat waktu responden.

Ada dua jenis pertanyaan tertutup yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini, yaitu pertanyaan pilihan ganda dan pertanyaan dikotomi. Pertanyaan pilihan ganda merupakan pertanyaan tertutup yang memberikan lebih dari dua alternatif jawaban untuk respondennya. Pertanyaan dikotomi merupakan pertanyaan tertutup yang memberikan dua alternatif jawaban (ya atau tidak) untuk respondennya.

3.2.1.1.2 *Scaled response question*

Peneliti memberikan pertanyaan yang jawabannya terdiri dari berbagai alternatif jawaban dengan menggunakan skala tertentu yang sesuai dengan persepsi responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Skala yang digunakan adalah skala Likert yang terbagi atas 6 tingkat, dengan keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Agak Tidak Setuju (ATS)

4 = Agak Setuju (AS)

5 = Setuju (S)

6 = Sangat Setuju (SS)

Skala Likert memungkinkan responden untuk mengindikasikan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Jumlah skala genap dipilih untuk menghindari kecenderungan jawaban netral dari responden atau *central limit theorem* (CLT). Kelebihan dari penggunaan

kuesioner dengan skala Likert adalah mudah dibuat, dibagi dan dipahami. Sedangkan kekurangannya adalah memerlukan waktu yang lama (Malhotra, 2007).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk membantu dalam mengidentifikasi dan mendefinisikan permasalahan, mengembangkan pendekatan terhadap permasalahan, merumuskan desain riset yang tepat, menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis tertentu, serta menginterpretasikan data primer lebih tepat (Putra, 2010). Di sisi lain, terkadang data sekunder kurang relevan, penggunaannya terbatas dan kurang akurat karena pengumpulannya ditujukan bukan untuk permasalahan yang sedang diteliti (Malhotra, 2007).

Peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan sehingga dapat menunjang pembahasan masalah yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder yang berasal dari buku referensi, tugas akhir, jurnal penelitian, artikel serta penelusuran internet yang berkaitan dengan pembahasan penelitian. Hal ini dilakukan untuk mencari teori atau prinsip dari komitmen organisasi, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, kerja keras dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

3.3 Populasi dan Sampel

Untuk mendapatkan data-data yang relevan dan valid maka diadakan penarikan sampel dari suatu populasi yang hendak diteliti. Populasi adalah gabungan dari sebuah elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bank di bagian *customer service* di daerah Jakarta.

Sugiyono (2007) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin peneliti meneliti seluruh anggota populasi.

Pengambilan sampel harus sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikuntoro, 2006).

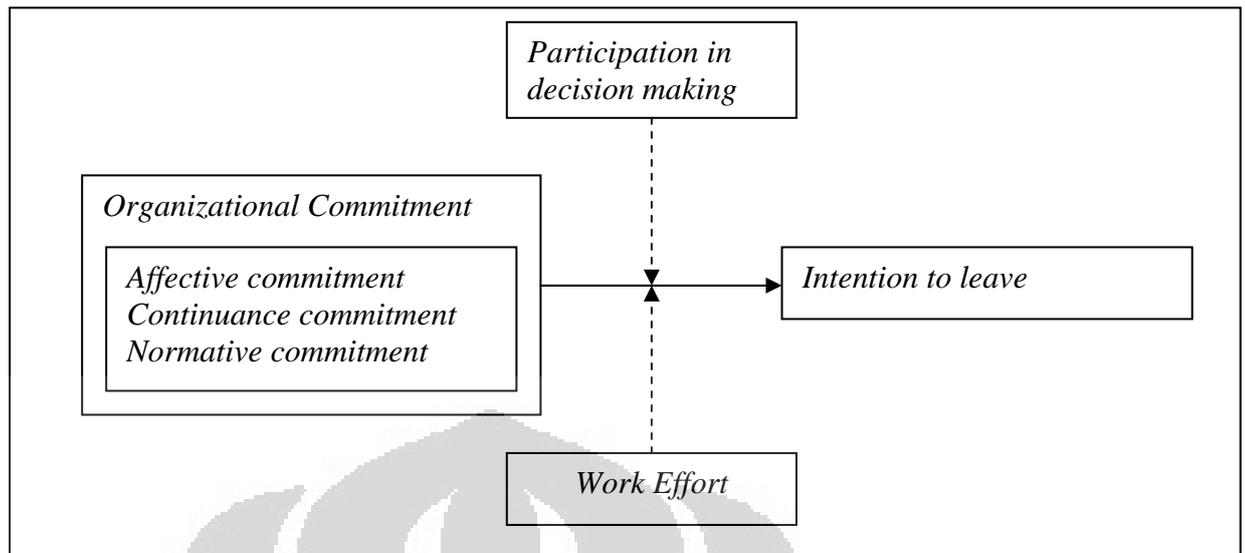
Target sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 150 orang *customer service officer* bank umum yang bekerja di Jabodetabek. Pengambilan sampel dilakukan pada periode awal November 2011 hingga Februari 2012.

Sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan penelitian, metode, dan instrument penelitian di samping pertimbangan waktu, biaya, dan tenaga (Sudjamin dalam Putra, 2010). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu responden tidak memiliki peluang/kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Malhotra, 2007).

3.4 Kerangka Penelitian

Penelitian ini bersumber pada penelitian yang pernah dilakukan oleh Wan et. al., (2010) yang dipublikasikan melalui jurnal *The South East Asian Journal of Management* dengan judul “*Employee’s Turnover Intention to Leave: The Malaysian Contexts*” pada bulan Oktober 2010. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang dimoderasi oleh keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan kerja keras.

Berikut ini adalah gambar model penelitian yang dikembangkan oleh Wan et. al., (2010).



Gambar 3.1
Model penelitian

Sumber : Adaptasi dari Jurnal Wan Li Kuean, Edward Wong Sek Khin dan Sharon Kaur “*Employee’s Turnover Intention to Leave: The Malaysian Contexts*”(2010)

3.4.1 Hipotesis penelitian

Berdasarkan deskripsi atas variabel penelitian di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi

H1 : terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan

H2 : keikutsertaan dalam pengambilan keputusan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

3. Kerja Keras

H3 : kerja keras memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

3.5 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel keinginan untuk meninggalkan perusahaan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan dimoderasi oleh keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan kerja keras. Berikut ini akan dijelaskan mengenai alat ukur yang digunakan untuk setiap variabel tersebut:

3.5.1 Komitmen Organisasi

Alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada penelitian ini diadaptasi dari Allen dan Meyer dalam Wan (2010) yang terdiri atas tiga dimensi. Dimensi komitmen organisasi tersebut adalah komponen komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif. Komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif masing-masing terdiri dari delapan item pertanyaan. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang dimulai dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.5.2 Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan

Keinginan untuk meninggalkan perusahaan diukur dengan tiga item pertanyaan yang diadaptasi dari Meyer et al., dalam Wan (2010). Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang dimulai dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.5.3 Kerja Keras

Kerja keras diukur dengan 31 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Brown dan Leigh dalam Wan (2010). Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang dimulai dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.5.4 Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan

Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan diukur dengan skala Likert yang diadaptasi dari Vroom dalam Wan (2010). Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan berisi lima pertanyaan. Responden memilih skala penilaian dari “Sedikit Mempengaruhi” sampai “Sangat Mempengaruhi”.

3.6 Desain Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian. Kuesioner yang dibuat oleh peneliti berasal dari kuesioner yang tertera di jurnal utama serta dari jurnal pendukung lainnya. Peneliti membuat kuesioner yang ada di jurnal utama dan jurnal pendukung sebagai bahan acuan untuk membuat kuesioner dengan versi bahasa Indonesia.

Data dikumpulkan dari responden dengan cara memberikan kuesioner yang diisi sendiri (*self administered questionnaire*). Bila terdapat kesulitan atau pertanyaan dalam pengisian kuesioner, maka responden dapat menanyakannya kepada peneliti untuk kemudian diberikan keterangan lebih lanjut.

Perangkat survei yang akan digunakan untuk pengumpulan data primer terbagi ke dalam beberapa sesuai dengan jenis data yang dihasilkan. Berikut ini merupakan urutan isi dari kuesioner yang dibuat peneliti:

1. Pembukaan

Peneliti memberikan sebuah kalimat perkenalan di awal kuesioner. Kalimat perkenalan ini berisi tentang profil singkat peneliti, tujuan kuesioner dan pernyataan mengenai data dan informasi yang didapatkan akan dijaga kerahasiannya dan digunakan untuk kepentingan akademik.

2. *Screening Question*

Screening question digunakan untuk menentukan responden yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh peneliti.

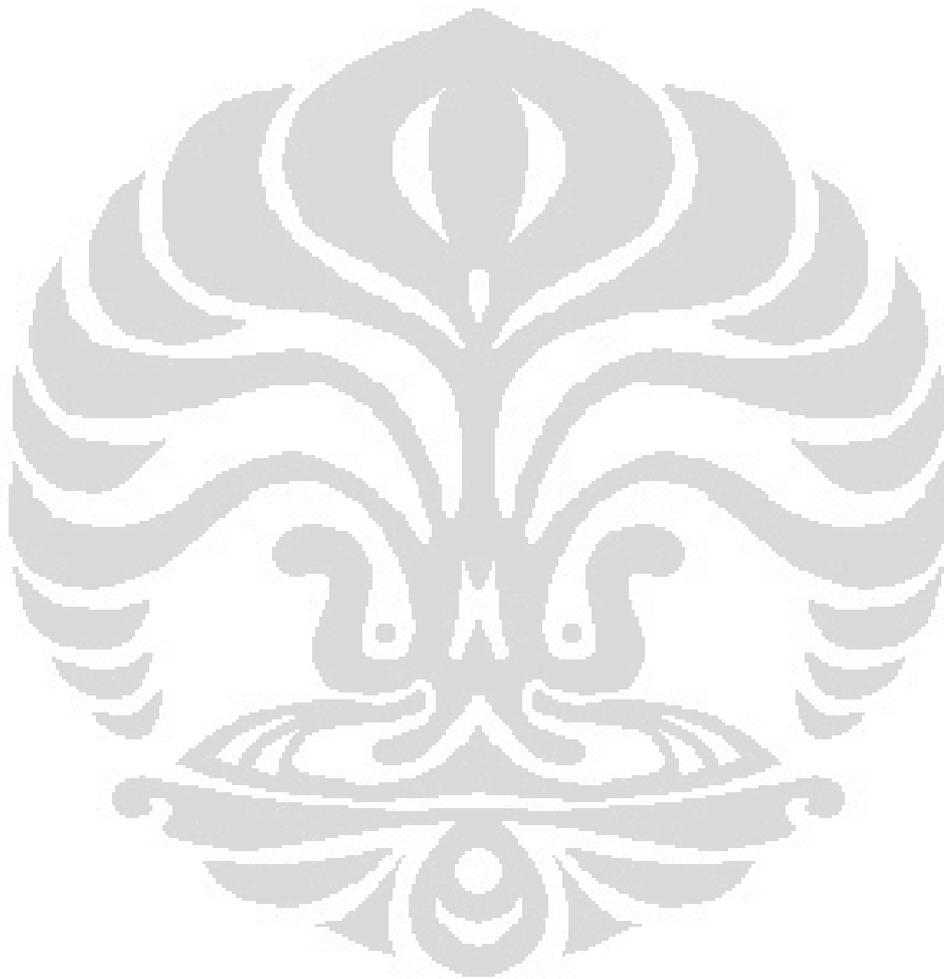
3. Pertanyaan Inti

Pertanyaan inti yang dibutuhkan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban responden mengenai variabel penelitian. Pertanyaan ini terdapat enam bagian, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, kerja keras dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

4. Profil Responden

Bagian yang berisi mengenai informasi kondisi demografi responden. Profil responden berisi pertanyaan mengenai jenis kelamin, usia, lama bekerja, status pernikahan dan pendidikan terakhir.

Sedangkan untuk operasionalisasi variabelnya sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 3.1



Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Definisi	Operasionalisasi Variabel	Skala Pengukuran
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	Komitmen afektif diartikan kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu.	AC1 Saya akan merasa sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini. AC2 Saya senang mendiskusikan perusahaan saya dengan orang lain (di luar perusahaan saya). AC3 Saya menganggap masalah perusahaan adalah masalah saya juga. AC4 Saya dapat dengan mudah terikat dengan perusahaan lain semudah saya terikat dengan perusahaan ini. AC5 Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini. AC6 Saya merasa terlibat secara emosional dengan perusahaan ini. AC7 Perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi. AC8 Rasa memiliki saya terhadap perusahaan tidaklah kuat.	Ordinal
	Komitmen Kontinuan	Komitmen kontinuan adalah komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila ia meninggalkan organisasi.	CC1 Saya khawatir jika saya keluar dari perusahaan ini tidak ada pekerjaan lain menanti saya. CC2 Sangat sulit bagi saya untuk keluar dari perusahaan ini, meskipun saya menginginkan. CC3 Kehidupan saya akan terganggu jika sekarang keluar dari perusahaan ini. CC4 Saya merasa rugi jika sekarang keluar dari perusahaan tempat saya bekerja. CC5 Berada di perusahaan ini merupakan kebutuhan bukan keinginan. CC6 Banyak sekali pertimbangan yang saya pikirkan jika keluar dari perusahaan ini. CC7 Saya tidak keluar dari perusahaan ini adalah karena sulit mencari pekerjaan lain. CC8 Perusahaan ini memberikan fasilitas yang lebih baik dari perusahaan lain.	Ordinal
	Komitmen normatif	Komitmen normatif merupakan keyakinan individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.	NC1 Saya pikir banyak pegawai terlalu sering berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. NC2 Saya percaya bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaannya. NC3 Berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sangat tidak etis.	Ordinal

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel	Sub Variabel	Definisi	Operasionalisasi Variabel	Skala Pengukuran
Komitmen Organisasi	Komitmen normatif	Komitmen normatif merupakan keyakinan individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi.	<p>NC4 Saya percaya loyalitas sangat penting sehingga kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan ini pun muncul.</p> <p>NC5 Jika saya mendapatkan tawaran yang lebih baik di perusahaan lain, sulit bagi saya pindah ke perusahaan tersebut .</p> <p>NC6 Saya belajar untuk setia kepada satu perusahaan.</p> <p>NC7 Saya setuju untuk menghabiskan sebagian besar karir di satu perusahaan.</p> <p>NC8 Menurut saya adalah bijaksana mengabdikan diri pada perusahaan tempat saya bekerja.</p>	Ordinal
Keinginan untuk meninggalkan perusahaan		Keinginan meninggalkan pekerjaan sebagai intensi perilaku menarik diri yang diawali oleh ketidakpuasan kerja.	<p>LE1 Saya kerap kali berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.</p> <p>LE2 Saya akan mencari pekerjaan di perusahaan lain.</p> <p>LE3 Saya akan meninggalkan perusahaan ini di tahun depan.</p>	Ordinal
Kerja keras		Karyawan yang bekerja keras percaya bahwa hal tersebut mempengaruhi dalam penilaian kinerja.	<p>WE1 Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan keterampilan.</p> <p>WE2 Pekerjaan yang saya lakukan memerlukan keterampilan tinggi.</p> <p>WE3 Pekerjaan yang saya lakukan sangat mudah dan berulang-ulang.</p> <p>WE4 Pekerjaan yang saya lakukan bisa diselesaikan sendiri tanpa bantuan dari orang lain.</p> <p>WE5 Pekerjaan yang sudah saya mulai harus diselesaikan.</p> <p>WE6 Saya melakukan pekerjaan berdasarkan pembagian tugas.</p> <p>WE7 Hasil pekerjaan saya akan mempengaruhi orang lain.</p> <p>WE8 Pekerjaan saya dapat mempengaruhi hasil kerja orang lain.</p> <p>WE9 Pekerjaan saya tidak terlalu penting dibandingkan dengan orang lain.</p>	Ordinal

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel	Sub Variabel	Definisi	Operasionalisasi Variabel	Skala Pengukuran
Kerja keras		Karyawan yang bekerja keras percaya bahwa hal tersebut mempengaruhi dalam penilaian kinerja.	<p>WE10 Saya memiliki otoritas untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>WE11 Pekerjaan ini memberi saya kesempatan dan kebebasan dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>WE12 Saya tidak diijinkan mengambil keputusan mengenai pekerjaan saya.</p> <p>WE13 Pekerjaan yang saya kerjakan mencerminkan kinerja.</p> <p>WE14 Melalui pekerjaan ini, saya dapat mengetahui seberapa baik saya bekerja.</p> <p>WE15 Pekerjaan hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kinerja saya.</p> <p>WE16 Orang lain mengetahui saya dari berapa lama saya bekerja.</p> <p>WE17 Klien mengenal saya sebagai orang tepat waktu</p> <p>WE18 Diantara rekan kerja, saya biasa pulang terlambat.</p> <p>WE19 Beberapa rekan kerja memiliki jam kerja mingguan lebih banyak dari saya.</p> <p>WE20 Saya memiliki banyak jam kerja dibandingkan rekan lainnya.</p> <p>WE21 Ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan, saya mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikannya.</p> <p>WE22 Saya bekerja dengan intens.</p> <p>WE23 Saya bekerja dengan maksimal dalam setiap pekerjaan.</p> <p>WE24 Saya berusaha keras agar sukses dalam bekerja.</p> <p>WE25 Saya mengerahkan diri semaksimal mungkin untuk bekerja.</p> <p>WE26 Saya yakin atas otoritas yang saya miliki.</p> <p>WE27 Ada tujuan jelas dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan.</p> <p>WE28 Saya sudah membagi waktu dengan benar.</p> <p>WE29 Saya mengetahui tanggung jawab dengan baik.</p>	Ordinal

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian (Lanjutan)

Variabel	Sub Variabel	Definisi	Operasionalisasi Variabel	Skala Pengukuran
Kerja keras		Karyawan yang bekerja keras percaya bahwa hal tersebut mempengaruhi dalam penilaian kinerja.	WE30 Saya mengetahui apa yang diharapkan dari saya. WE31 Saya mendapatkan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus saya kerjakan.	Ordinal

Sumber: Adaptasi dari Jurnal Wan Li Kuean, et.al., "*Employee's Turnover Intention to Leave: The Malaysian Contexts*"(2010)

3.7 Metode Analisis Data

Agar mendapatkan data yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan, peneliti melakukan pemeriksaan awal kuesioner untuk menentukan layak atau tidaknya kuesioner diproses lebih lanjut. Pemeriksaan ini mencakup semua kelengkapan kuesioner. Hal ini dilakukan karena terdapat beberapa hal yang menyebabkan kuesioner tidak dapat diolah, yaitu:

1. Responden tidak mendapatkan kuesioner dengan lengkap.
2. Jumlah halaman kuesioner yang dikembalikan oleh responden tidak lengkap.
3. Pola jawaban dari responden mengindikasikan bahwa responden tidak sepenuhnya memahami pertanyaan atau instruksi dalam kuesioner.
4. Tidak semua pertanyaan dalam kuesioner diisi oleh responden.
5. Kuesioner diterima setelah batas pengumpulan data lapangan

3.7.1 Pretesting Kuesioner

Pretest dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner memenuhi informasi sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. *Pretest* dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan membetulkan kesalahan-kesalahan yang muncul dalam kuesioner (Aaker et al., dalam Hapsari, 2011)

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach's Alpha*. Malhotra (2007) menjelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner sudah bisa dianggap *reliable*, konsisten dan relevan. Nilai reliabilitas diuji setelah penyebaran kuesioner pertama kepada 30 orang responden. Setelah diketahui bahwa kuesioner *reliable*, kemudian dilakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data sebenarnya kepada 150 responden.

3.7.2 Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi merupakan sebuah distribusi matematis dengan tujuan mendapatkan sebuah perhitungan dari jumlah responden yang

dihubungkan dengan perbedaan nilai dari satu variabel dan untuk menunjukkan perhitungan ini dalam bilangan persen (Malhotra, 2007). Peneliti menggunakan analisis distribusi frekuensi untuk melihat karakteristik responden dalam suatu karakter penelitian. Analisis ini bertujuan untuk melihat profil responden, seperti: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan status perkawinan.

3.7.3 Analisa *Struktural Equation Model* (SEM)

Tahapan selanjutnya dari pengolahan data adalah dengan melakukan *Struktural Equation Model* (SEM) untuk menguji rangkaian hubungan saling ketergantungan antar variabel terkait dan menguji hipotesis-hipotesis yang sudah diformulasikan sebelumnya. Teknik *Struktural Equation Model* (SEM) merupakan teknik statistik untuk menjelaskan hubungan antara beberapa variabel. Dalam pelaksanaannya, SEM memeriksa struktur keterkaitan yang dinyatakan dalam serangkaian persamaan. Persamaan-persamaan tersebut menggambarkan seluruh hubungan di antara konstruk-konstruk (variabel independen dan variabel dependen) yang terlibat dalam analisis (Hair et. al., 2006).

Wijanto (2008) menyatakan bahwa SEM mempunyai dua jenis variabel dan dua jenis model. Dua jenis variabel tersebut adalah variabel laten dan variabel teramati. Variabel laten merupakan konstruk abstrak yang hanya diamati secara langsung dan tidak sempurna melalui efeknya pada variabel teramati. Variabel teramati adalah variabel yang dapat diamati atau dapat diukur secara empiris dan sering disebut sebagai indikator.

Pada metode survei dengan menggunakan kuesioner, setiap pertanyaan pada kuesioner mewakili sebuah variabel teramati. Dalam SEM terdapat dua jenis model, yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Model pengukuran menggambarkan indikator-indikator sebagai efek atau refleksi variabel latennya. Model struktural menggambarkan hubungan-hubungan yang ada diantara variabel-variabel laten.

Salah satu keunggulan SEM dibandingkan dengan metode regresi dan metode multivariat yang lain adalah penerapan prosedur SEM secara sekaligus terhadap sebuah model *hybrid/full* SEM (kombinasi antara model pengukuran dengan model struktural). Anderson dan Gerbing dalam Wijanto (2008)

mengusulkan pendekatan model yang dikenal sebagai *two-step approach*. Dalam Wijanto (2008) ada dua tahapan dalam *two-step approach*, yaitu *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan *Second order confirmatory factor analysis* (2ndCFA).

3.7.3.1 Analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Model pengukuran memodelkan hubungan antara variabel laten dengan variabel-variabel teramati. Hubungan tersebut bersifat reflektif, dimana variabel-variabel teramati merupakan refleksi dari variabel-variabel laten terkait. Lazimnya dalam SEM hubungan ini bersifat *con-generic*, yaitu satu variabel teramati hanya mengukur atau merefleksikan sebuah variabel laten (Wijanto, 2008).

Penetapan variabel-variabel teramati yang merefleksikan sebuah variabel laten dilakukan berdasarkan substansi dari studi yang bersangkutan. Kemudian model pengukuran berusaha untuk mengkonfirmasi apakah variabel-variabel teramati tersebut memang merupakan ukuran/refleksi dari sebuah variabel laten. Oleh karena itu, analisis model pengukuran ini disebut juga sebagai *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil akhir CFA diperoleh melalui:

1. Uji kecocokan model pengukuran (*Goodness of Fit*)

Uji kecocokan model pengukuran dengan memeriksa apakah nilai dari *Chi Square/Degrees of Freedom* (χ^2/df) dan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) memenuhi ukuran yang menunjukkan kecocokan yang baik atau tidak.

(a) *Chi Square/Degrees of Freedom* (χ^2/df)

Chi Square digunakan untuk menguji seberapa dekat kecocokan antara matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian model. Joreskog & Sorbom (1989) mengatakan bahwa χ^2 seharusnya lebih diperlakukan sebagai ukuran *goodness of fit* (atau *badness of fit*) dan bukan sebagai uji statistik. χ^2 dapat disebut juga sebagai *badness of fit* karena nilai χ^2 yang besar menunjukkan kecocokan yang tidak baik (*bad fit*) sedangkan nilai χ^2 yang kecil menunjukkan kecocokan yang baik (*good fit*).

(b) *Non-Centrality Parameter* (NCP)

Non-Centrality Parameter (NCP) merupakan ukuran perbedaan antara matrik kovarian sampel (Σ) dengan matrik kovarian model ($\Sigma(\theta)$). NCP

juga merupakan ukuran *badness of fit* di mana semakin besar perbedaan antara \sum dengan $\sum(\theta)$, semakin besar pula nilai NCP. Jadi kita perlu mencari NCP yang nilainya kecil atau rendah.

(c) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) merupakan salah satu indeks yang informatif dalam SEM. Nilai $RMSEA \leq 0,05$ menandakan *close fit*, sedangkan $0,05 < RMSEA \leq 0,08$ menunjukkan *good fit* (Brown & Cudek, 1993). McCallum (1996) (dalam Byrne, 2001) menambahkan bahwa nilai RMSEA antara 0,08 sampai 0,10 menunjukkan *mediocore (marginal fit)*, serta nilai $RMSEA > 0,10$ menunjukkan *poor fit*.

(d) *Akaike's Informations Criterion* (AIC)

Akaike's Informations Criterion AIC digunakan untuk menilai masalah *parsimony* (penghematan). Meskipun nilai AIC tidak sensitif terhadap kompleksitas model, namun AIC lebih sensitif terhadap jumlah sampel yang digunakan, di mana nilai AIC model mendekati nilai AIC *saturated*.

(e) *Normed Fit Index* (NFI)

Normed Fit Index (NFI) merupakan salah satu alternatif untuk menentukan *model fit*. NFI mempunyai nilai yang berkisar antara 0 sampai 1. Nilai $NFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan $0,80 \leq NFI < 0,90$ sering disebut sebagai *marginal fit*.

(f) *Comparative Fit Index* (CFI)

Comparative Fit Index (CFI) mempunyai nilai berkisar antara 0 sampai 1. Nilai $CFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan $0,80 \leq CFI < 0,90$ sering disebut *marginal fit*.

(g) *Incremental Fit Index* (IFI)

Incremental Fit Index (IFI) digunakan untuk menilai masalah *parsimony* (penghematan) dan ukuran sampel, di mana hal tersebut berhubungan dengan NFI. Batas *cut-off* IFI berkisar antara 0 sampai 1. Nilai $IFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*, sedangkan $0,80 \leq IFI < 0,90$ sering disebut *marginal fit*.

(h) *Goodness of Fit Indices* (GFI)

Goodness of Fit Indices (GFI) dapat diklasifikasikan sebagai uji kecocokan absolut, karena pada dasarnya GFI membandingkan model yang dihipotesiskan dengan tidak ada model sama sekali. Nilai GFI harus berkisar antara 0 (*poor fit*) sampai 1 (*perfect fit*), dan nilai $GFI \geq 0,90$ merupakan *good fit* (kecocokan yang baik), sedangkan $0,80 \leq GFI < 0,90$ sering disebut *marginal fit*.

2. Analisis validitas model pengukuran

Analisis validitas model pengukuran dilakukan dengan memeriksa *t-value* dan *standardize loading faktor*.

- (a) Nilai *t-value* $\geq 1,96$ pada tingkat kepercayaan 95%
- (b) Muatan faktor standardnya (*standardized loading factor*) $\geq 0,70$.
Sementara itu, Igbaria et al., (1997) menyatakan bahwa *standardized loading factor* $\geq 0,50$ adalah sangat signifikan. Igbaria et al., (1997) menambahkan, jika ada nilai muatan faktor standar $< 0,50$ tetapi masih $\geq 0,30$ maka variabel yang terkait bisa dipertimbangkan untuk tidak dihapus. Setelah itu proses pengukuran dilakukan kembali dengan CFA dan dianalisis sesuai syarat-syarat di atas.

3. Analisis reliabilitas model pengukuran

Reliabilitas adalah konsistensi suatu pengukuran (Wijanto, 2008). Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur variabel latennya. Hair (2006) menyatakan bahwa suatu konstruk mempunyai reliabilitas baik adalah jika:

- (a) Nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,70$ (Wijanto, 2008)
- (b) Nilai *Variance Extracted* (VE) $\geq 0,50$

Berikut ini adalah rumus penghitungan pengukuran reliabilitas:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum e_j} \quad (\text{persamaan 3.1})$$

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum (\text{std.loading})^2}{\sum (\text{std.loading})^2 + \sum e_j} \quad (\text{persamaan 3.2})$$

Keterangan:

\sum = jumlah keseluruhan

Std.loading = *standardized loading factors* (muatan faktor standar)

e_j = kesalahan (*error*)

Menurut Hair (2006), nilai CR yang baik adalah $\geq 0,70$. Apabila nilai CR berada di kisaran angka 0,60 dan 0,70 maka reliabilitas masih termasuk dalam kategori baik. Selain itu, untuk pengukuran nilai VE $\geq 0,50$ merupakan ukuran yang baik dalam mengukur reliabilitas, tetapi VE ini biasanya berupa pilihan (*optional*) dalam penelitian, sehingga peneliti diperbolehkan hanya menggunakan CR sebagai ukuran reliabilitas, namun akan lebih baik apabila VE diikutsertakan.

3.7.3.2 Respesifikasi Model Pengukuran

Wijanto (2008) menjelaskan bahwa respesifikasi pada model pengukuran ketika ada *offending estimates*, validitas model belum baik, kecocokan keseluruhan model yang belum baik. Untuk melaksanakan respesifikasi model, peneliti melakukan perubahan pada program SIMPLIS sesuai dengan kebutuhan respesifikasi. Di bawah ini beberapa tahapan dalam respesifikasi.

3.7.3.3 Analisis Model Struktural

Model struktural dalam SEM menggambarkan hubungan kausal di antara variabel-variabel laten. Pada penelitian ini peneliti mengikuti *two-step Approach* dari Anderson dan Gerbing pada Wijanto (2008), sehingga langkah selanjutnya setelah CFA, adalah analisis model struktural.

Analisis model struktural berhubungan dengan evaluasi terhadap koefisien-koefisien atau parameter-parameter yang menunjukkan hubungan sebab akibat (kausal) atau pengaruh satu variabel terhadap variabel laten lainnya (Wijanto, 2008).

Pada saat setelah pengolahan data, hipotesis-hipotesis yang telah dibuat akan diuji. Analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga menghasilkan nilai kritis kurang lebih 1,96. Hipotesis akan ditolak jika nilai t yang didapat $\geq 1,96$ dan sebaliknya jika nilai t yang didapat $\leq 1,96$ maka hipotesis akan ditolak (Wijanto, 2008).

3.7.3.4 Analisis Model Moderasi

Variabel moderasi (moderating variabel) adalah variabel yang mempengaruhi hubungan kausal antara sebuah variabel independen dengan sebuah variabel dependen. Rigdon, Schumacker dan Wothke dalam Wijanto (2008) mengatakan bahwa dampak interaksi dua variabel adalah hal yang biasa dalam dunia nyata. Ketika dua variabel berinteraksi keduanya berdeviasi dari *means*-nya dalam arah yang sama, maka dampak interaksinya positif.

Wijanto (2008) mengatakan bahwa teknik untuk merepresentasikan dampak interaksi dan analisisnya sudah merupakan hal yang biasa pada metode regresi dan analisis varian. Dalam SEM, ada dua pilihan:

a. *Multi sample (multi-group) approach*

Pendekatan ini dipilih ketika salah satu atau kedua variabel yang berinteraksi adalah diskrit (atau kategorikal) atau dapat dibuat dalam bentuk diskrit. Dampak interaksi dapat terlihat ketika ada perbedaan hasil estimasi parameter pada model yang sama dari sampel yang berbeda tetapi tetap berkaitan.

b. *Interaction model approach*

Pendekatan ini dipilih ketika kedua variabel adalah kontinu. *Kenny and Judd's indicant product analysis procedures* (Kenny dan Judd dalam Wijanto, 2008) dan beberapa pendekatan lain dapat digunakan untuk menangani permasalahan ini.

Dalam penelitian ini menggunakan *multi sample (multi-group) approach*. Secara garis besar prosedur *multi sample (multi-group) approach* adalah sebagai berikut:

a. Estimasi Model Penelitian

Langkah pertama ini mengandung proses estimasi terhadap model penelitian dengan menggunakan semua data dalam sampel, sehingga diperoleh model penelitian dengan tingkat kecocokan terbaik. Estimasi model penelitian ini sesuai dengan prosedur SEM sebelumnya.

b. Pembagian sampel ke dalam grup-grup

Langkah selanjutnya berkaitan dengan pembagian data sampel ke dalam grup-grup sesuai dengan kategori dari variabel moderasi.

c. Pembentukan Model Dasar (*Base Line Model*)

Langkah ini mengandung pembentukan dan estimasi model dasar untuk setiap grup. Estimasi model penelitian dilakukan terpisah menggunakan data input dari setiap grup. Dengan menggunakan CFA (*confirmatory factor analysis*) variabel moderasi akan dihitung reliability dan validity. Setelah itu akan dicari rata-rata untuk setiap variabel moderasi, kemudian akan dikalikan ke variabel komitmen organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan. Sehingga akan didapat variabel baru yang sudah dikalikan dengan rata-rata variabel kerja keras dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

d. Estimasi *Multisample Model* dengan parameter ditetapkan sama

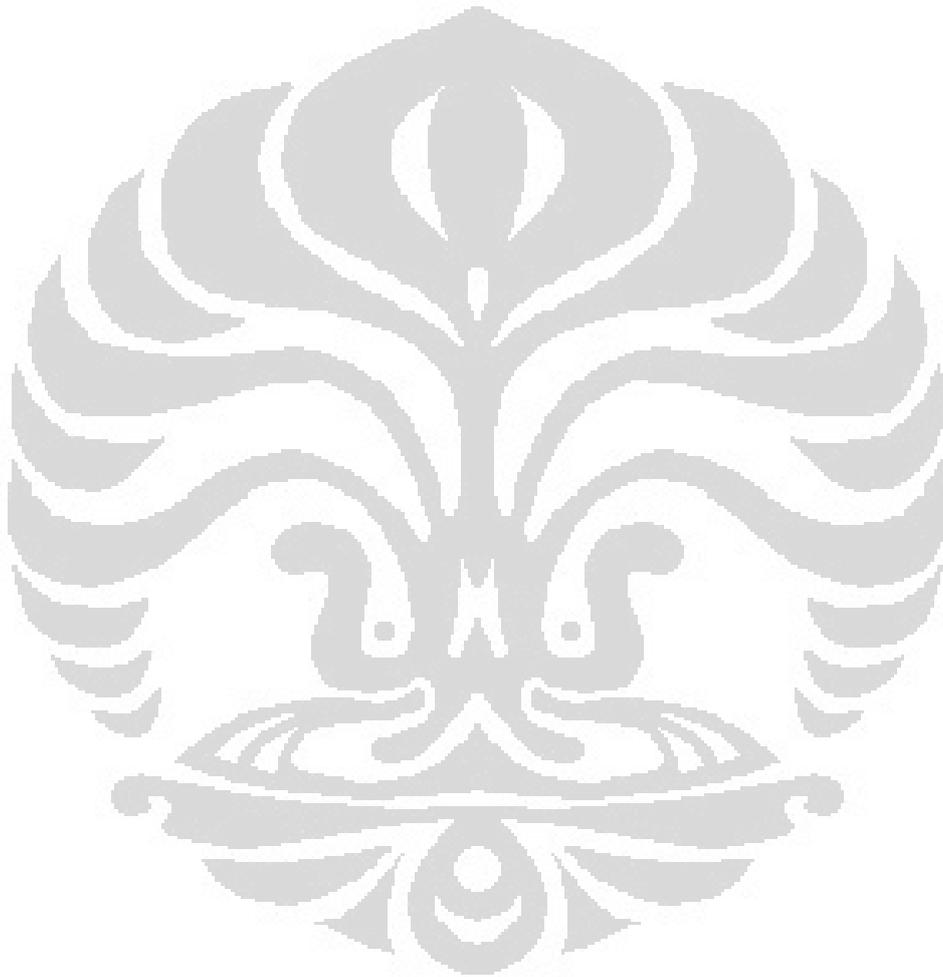
Langkah ini berhubungan dengan estimasi terhadap model *multisample* dimana model dasar dari semua grup diletakkan pada sebuah program dan diestimasi secara serempak. Pada langkah ini, nilai parameter-parameter dari model dasar pada setiap grup ditetapkan sama. Hasil estimasi akan menunjukkan bahwa semua parameter dari model dasar adalah sama untuk setiap grup. Disini perlu diperhatikan dan catat nilai χ^2 dan *degree of freedom* (df) yang dihasilkan.

e. Estimasi *Multisample Model* dengan parameter berbeda

Langkah ini serupa dengan langkah sebelumnya, tetapi beberapa parameter yang akan dianalisis bebas diestimasi dalam grup masing-masing. Disini juga melakukan pencatatan nilai χ^2 dan *degree of freedom* (df) yang dihasilkan.

f. Evaluasi perbedaan parameter di antara grup-grup

Langkah terakhir mengandung perhitungan perbedaan nilai χ^2 ($\Delta\chi^2$) dan *degree of freedom* (Δdf) yang dihasilkan pada poin d dan poin e. Dari nilai χ^2 sebesar $\Delta\chi^2$ dengan *df* sebesar Δdf dapat diperoleh nilai *p*. Jika nilai $p \leq 0,05$ maka perbedaan parameter-parameter yang di analisis di antara grup adalah signifikan. Sedangkan nilai $p > 0.05$ menunjukkan perbedaan parameter-parameter yang dianalisis di antara grup tidak signifikan.



BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Sebagai langkah awal, peneliti melakukan dua kali uji coba (*pre-test*) kuesioner. Uji coba pertama dilakukan untuk menguji apakah konstruk pertanyaan, *lay-out* dan bagian penting lainnya dari kuesioner dapat dipahami oleh responden.

Uji coba (*pre-test*) pertama dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada lima orang responden yang sesuai dengan karakteristik populasi yang diteliti. Dalam uji coba (*pre-test*) ini responden didampingi oleh peneliti saat mengisi pertanyaan. Jika ada konstruk pertanyaan yang kurang dipahami responden, maka akan diubah untuk selanjutnya dilakukan uji coba (*pre-test*) yang kedua. Hasil analisis terhadap *pre-test questionnaire* menunjukkan bahwa ada beberapa pertanyaan yang tidak dipahami oleh responden karena istilah ataupun kata-kata yang sulit dimengerti oleh responden.

Uji coba (*pre-test*) yang kedua dilakukan untuk menganalisis terhadap 30 buah kuesioner sebagai *pre-test questionnaire*. Kuesioner-kuesioner tersebut disebarkan kepada 30 orang responden yaitu *customer service officer* bank umum. Kemudian setelah kuesioner terkumpul dilakukan uji reliabilitas.

Setelah melakukan uji reliabilitas dan mengurangi beberapa pertanyaan yang dianggap tidak reliabel, kemudian peneliti menyebar 150 kuesioner ke *customer service* bank umum. Dari 150 kuesioner yang disebar, peneliti melanjutkan dengan *screening* atas jawaban responden dan tersisa 120 kuesioner yang dapat diolah dan diteliti lebih lanjut.

4.2 Uji Reliabilitas *Pre-Test*

Seperti yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, sebelum mengambil data primer peneliti menyebarkan kuesioner terhadap 30 orang responden *customer service* bank umum. Kemudian dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel yang ditanyakan.

Hal ini perlu dilakukan untuk mengukur konsistensi serta kehandalan pertanyaan pada kuesioner penelitian dalam mengukur variabel yang dimaksud. Tingkat reliabilitas dari sebuah variabel diukur berdasarkan koefisien Cronbach's Alpha yang dihasilkan. Menurut Malhotra (2007), apabila koefisien Cronbach's Alpha yang dihasilkan berada di atas 0,6 maka pertanyaan di dalam kuesioner dapat dikatakan *reliable*.

4.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner terdiri atas pertanyaan mengenai komitmen karyawan yang terdiri atas tiga variabel penelitian, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Masing-masing variabel tersebut memiliki delapan item pertanyaan. Kemudian variabel keinginan untuk meninggalkan perusahaan memiliki tiga item pertanyaan, variabel keikutsertaan dalam pengambilan keputusan memiliki lima pertanyaan, dan variabel kerja keras yang memiliki 31 item pertanyaan.

Dari hasil output SPSS, nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel komitmen organisasi tersebut dapat ditunjukkan pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1

Uji Reliabilitas *Pre-Test*

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Number of item
1.	Komitmen Afektif	.488	8

Tabel 4.1

Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi *Pre-Test* (Lanjutan)

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Number of item
2.	Komitmen Kontinuan	.659	8
3.	Komitmen Normatif	.571	8
4.	Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan	0.842	3
5.	Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan	0.694	5
6.	Kerja Keras	0.750	31

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.2.2 Kesimpulan Hasil Uji Reliabilitas *Pre-Test*

Setelah melakukan uji reliabilitas terhadap variabel penelitian, masih terdapat beberapa variabel yang belum memenuhi minimal Cronbach's Alpha sebesar 0,6. Oleh karena itu, peneliti menghapus beberapa item pertanyaan untuk memenuhi minimal Cronbach's Alpha. Tabel 4.4.5 di bawah ini merupakan hasil SPSS setelah menghapus item pertanyaan yang tidak reliabel.

Tabel 4.2

Uji Reliabilitas *Pre-Test* setelah Menghapus Item

No.	Variabel	Cronbach's Alpha Awal	Cronbach's Alpha setelah diperbaiki	Pernyataan yang dihapus
1.	Komitmen Afektif	0.488	.647	AC5, AC8
2.	Komitmen Kontinuan	0.659	.659	-
3.	Komitmen Normatif	0.571	.636	NC1

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Setelah Menghapus Item *Pre-Test* (Lanjutan)

No.	Variabel	Cronbach's Alpha Awal	Cronbach's Alpha setelah diperbaiki	Pernyataan yang dihapus
4.	Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan	0.842	.842	-
5.	Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan	0.694	.694	-
6.	Kerja Keras	0.750	.750	-

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.3 Analisis Distribusi Frekuensi

Analisis distribusi frekuensi dilakukan untuk melihat jumlah responden yang dijadikan *sample* pada penelitian berdasarkan profil atau karakter demografinya. Profil responden antara lain meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Masing-masing frekuensi profil responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis kelamin responden
2. Usia responden
3. Status pernikahan responden
4. Lama bekerja responden
5. Tingkat pendidikan responden

Data yang berkenaan dengan data demografi tersebut akan diolah dengan menggunakan SPSS versi 19.

4.3.1 Jenis Kelamin Responden

Dari total 120 responden, terdapat 62 orang responden (51,7%) berjenis kelamin pria (51,7%) dan sisanya sebanyak 58 orang responden berjenis kelamin

wanita (48,3). Dari keterangan tersebut dapat diketahui mayoritas responden adalah pria. Tabel 4.3 menunjukkan proporsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.3

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	62	51,7	51,7	51,7
Wanita	58	48,3	48,3	100
Total	120	100	100	

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.3.2 Usia Responden

Dari rentang usianya, peneliti membagi rentangan usia menjadi lima tingkatan yaitu usia di bawah 25 tahun, antara 25 sampai 35 tahun, antara 36 sampai 45 tahun, antara 46 sampai 55 tahun dan di atas 55 tahun.

Dari tabel 4.4 dari 120 responden, 55 orang responden (45,8% dari total responden) berusia di bawah 25 tahun, 59 orang responden (49,2%) berusia antara 25 sampai 35 tahun, 5 orang responden (4,2%) berusia antara 36 sampai 45 tahun, dan 1 orang responden (0,8%).

Secara keseluruhan, mayoritas responden berusia antara 25 sampai 35 tahun, yaitu sebanyak 59 orang responden atau sebesar 49,2% dari total responden. Hal ini dimungkinkan karena responden yang didapatkan peneliti sudah bekerja minimal 1 tahun.

Tabel 4.4

Usia Responden

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 tahun	55	45,8	45,8	45,8
25-35 tahun	59	49,2	49,2	95,0
36-45 tahun	5	4,2	4,2	99,2
46-55 tahun	1	0,8	0,8	100,0
□ 55 tahun	0	0	0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.3.3 Status Pernikahan Responden

Dari Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa status perkawinan 106 orang responden belum menikah (88,3%). Sisanya sebanyak 14 orang responden sudah menikah (11,7%). Dari keterangan tersebut dapat diketahui mayoritas responden adalah belum menikah.

Tabel 4.5
Status Pernikahan

Status	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
BM	106	88,3	88,3	88,3
SM	14	11,7	11,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.3.4 Lama Bekerja Responden

Tabel 4.6 menunjukkan komposisi masa kerja karyawan untuk keseluruhan responden. Dapat dilihat bahwa ada 2 orang responden yang bekerja lebih dari 10 tahun (1,7%). Kemudian ada 5 orang responden sudah bekerja selama 7-10 tahun (4,2%). Sebanyak 26 orang responden sudah bekerja selama 4-6 tahun (21,7%). Sisanya sebanyak 87 orang responden (72,5%) bekerja antara 1-3 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja antara 1 sampai 3 tahun.

Tabel 4.6
Lama Responden Bekerja

Lama kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>10 tahun	2	1,7	1,7	1,7
7-10 tahun	5	4,2	4,2	100,0
4-6 tahun	26	21,7	21,7	95,8
1-3 tahun	87	72,5	72,5	74,2
Total	120	100,0	100,0	

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.3.5 Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.7 menunjukkan tingkat pendidikan responden bervariasi mulai dari D3, S1 sampai S2. Sebanyak 43 orang responden memiliki latar belakang pendidikan Diploma 3 (35,8%). Responden yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 76 orang (63,3%) dan 1 orang responden memiliki latar belakang pendidikan Pasca Sarjana (0,8%). Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan S1.

Tabel 4.7
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	43	35.8	35.8	35.8
S1	76	63.3	63.3	99.2
S2	1	0.8	0.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.4 Analisis Statistik Deskriptif Kuesioner

Dari pembahasan profil responden, bisa didapat gambaran mengenai bagaimana mayoritas responden pada penelitian ini. Mayoritas responden adalah pria, berusia antara 25-35 tahun, status pernikahan belum menikah, lama bekerja antara 1-3 tahun, tingkat pendidikan responden S1. Agar lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4.8
Summary Profil Responden

No	Profil Responden	Mayoritas	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	51,7%
2	Usia	25-35 tahun	49,2%
3	Status Pernikahan Responden	Belum menikah	88,3%
4	Lama Responden Bekerja	1-3 tahun	72,5%
5	Tingkat Pendidikan Responden	S1	63,3%

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

Tabel 4.9 menyajikan rata-rata setiap variabel teramati dalam hubungannya terhadap konstruk penelitian ini serta dampaknya bagi industri perbankan khususnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner setelah uji *pretest*. Terdapat 60 pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini. Jumlah keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian adalah 120 responden.

Dari tabel di bawah, dapat diketahui dari nilai rata-ratanya bahwa karyawan *customer service* bank umum yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki persepsi yang baik hampir di setiap variabel.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Jawaban 120 Responden

No	Variabel	Mean
Komitmen Afektif		
1	AC1	4,5
2	AC2	4,5
3	AC3	4,3
4	AC4	3,9
5	AC6	4,0
6	AC7	4,4
Komitmen Kontinuan		
7	CC1	4,1
8	CC2	4
9	CC3	4,1
10	CC4	4,3
11	CC5	4,3
12	CC6	4,5
13	CC7	4,0
14	CC8	4,3
15	NC2	4,9
16	NC3	3,7
17	NC4	4,6
18	NC5	3,9
19	NC6	4,3
20	NC7	4,2
21	NC8	4,3
Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan		
22	LE1	4,3
23	LE2	4,5

Tabel 4.9
 Statistik Deskriptif Jawaban 120 Responden (Lanjutan)

No	Variabel	Mean
24	LE3	4,1
25	WE1	4,60
26	WE2	4,43
27	WE3	4,11
28	WE4	4,05
29	WE5	4,82
30	WE6	4,03
31	WE7	4,59
32	WE8	4,35
33	WE9	4,66
Kerja Keras		
34	WE10	4,53
35	WE11	3,88
36	WE12	3,92
37	WE13	4,67
38	WE14	4,39
39	WE15	4,12
40	WE16	4,02
41	WE17	4,07
42	WE18	4,21
43	WE19	4,27
44	WE20	4,31
45	WE21	5,16
46	WE22	4,86
47	WE23	5,14
48	WE24	5,16
49	WE25	4,92
50	WE26	4,74
51	WE27	4,88
52	WE28	4,56
53	WE29	4,85
54	WE30	4,95
55	WE31	4,84
Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan		
56	PDM1	4,55
57	PDM2	4,68
58	PDM3	4,22
59	PDM4	4,58
60	PDM5	4,61

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.5 Analisis *Measurement Model* (Model Pengukuran)

Pada analisis model pengukuran akan diolah data yang diambil berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas masing-masing konstruk dan untuk mengetahui hubungan variabel laten dengan variabel teramati melalui muatan faktor (*factor loadings*).

4.5.1 Uji Kecocokan dengan *Goodness of Fit* (GOF)

Pada awal pengujian model pengukuran ini, data yang telah ada dijadikan dalam bentuk PRELIS dan melakukan spesifikasi model pada SIMPLIS Project dalam LISREL 8.51. Setelah data di *run*, didapat nilai *Chi-Square* sebesar 669,01 dengan *p-value* 0,00. Model dalam olah awal memiliki *Chi-Square* yang besar dengan *p-value* $< 0,05$, hal ini menandakan kecocokan seluruh model kurang baik karena belum memenuhi syarat. Berdasarkan persyaratan yang ditentukan hasil yang didapat tidak dapat diterima. Namun hal ini masih dapat dipertimbangkan dengan alasan bahwa semakin banyak sampel yang digunakan, kemungkinan terjadinya bias terhadap data semakin besar sehingga nilai *Chi-Square* dan *p-value* tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran dari kecocokan keseluruhan model.

Nilai RMSEA sebesar 0,12 hal ini menunjukkan *poor fit*. Brown & Cudek (1993) menjelaskan bahwa nilai $RMSEA \leq 0,05$ menandakan *close fit*, sedangkan $0,05 < RMSEA \leq 0,08$ menunjukkan *good fit*. McCallum dalam Ramadhani (2010) menambahkan bahwa nilai RMSEA antara 0,08 sampai 0,10 menunjukkan *mediocre (marginal fit)*, serta nilai $RMSEA > 0,10$ menunjukkan *poor fit*.

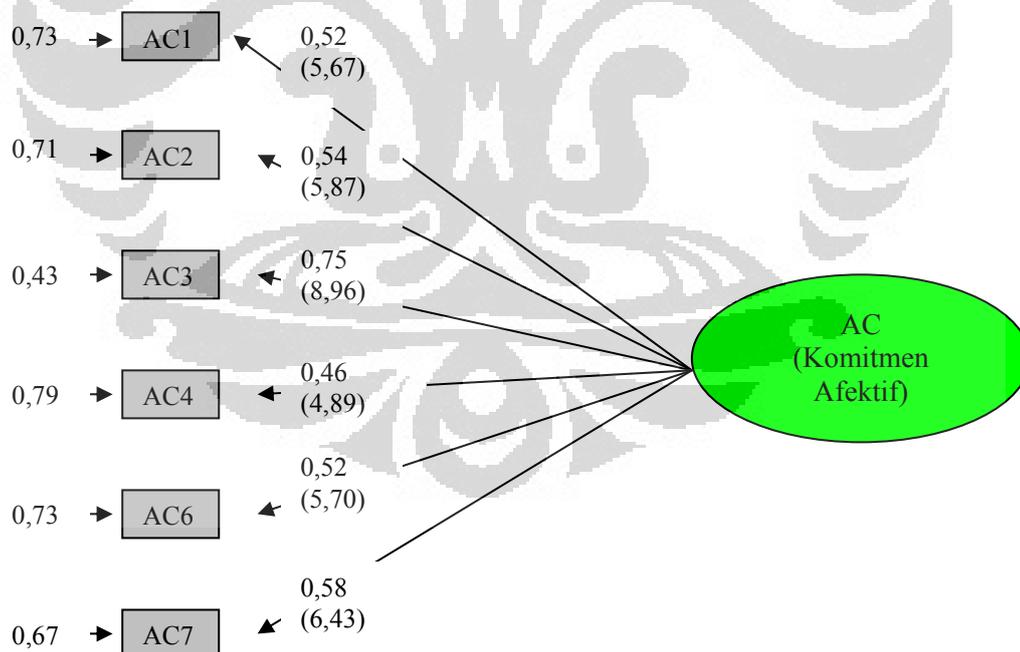
Untuk menghasilkan nilai *Chi-Square* dan RMSEA yang baik maka dilakukan pencocokan (*fit*) agar nilai yang dihasilkan dalam model sesuai dengan syarat. Dengan melihat *diagram path* Lisrel bagian *modification indices* untuk melihat *error covariance*, dimana terjadi tumpang tindih antar variabel ataupun konstruk. Untuk mendapatkan *Chi-Square* dan RMSEA yang baik maka perlu dilakukan respesifikasi terhadap data.

4.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam model SEM pada program *Lisrel* 8.51 didapatkan dari tahap pertama yaitu *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang akan memberikan hasil berupa *diagram path*. Output program *Lisrel* pada *diagram path* memberikan informasi berupa: *standardized solutions* yang menunjukkan *loading factor*, nilai *error variance* yang menunjukkan kesalahan pengukuran estimasi parameter, serta *t-value* yang menunjukkan kebermaknaan atau signifikansi. Pada tahap pertama ini, variabel-variabel teramati atau indikator pada tiap variabel laten harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Berikut ini merupakan serangkaian uji validitas untuk setiap variabel penelitian.

4.5.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif

Gambar 4.1 merupakan ringkasan uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen afektif yang diambil dari *standardized solution* dan *t-value*.



Gambar 4.1

Path – Komitmen Afektif

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Gambar 4.10 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki t -value > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan indikator seperti AC4 memiliki nilai *loading factor* < 0,50. Igbaria et al. (1997) menyatakan bahwa *standardized loading factors (slf)* > 0,50 adalah sangat signifikan tetapi > 0.30 maka variabel terkait bisa dipertimbangkan. Berdasarkan teori tersebut dan t -value nya > 1,96 maka peneliti menganggap indikator AC4 valid.

Tabel 4.10

Nilai Indikator Komitmen Afektif

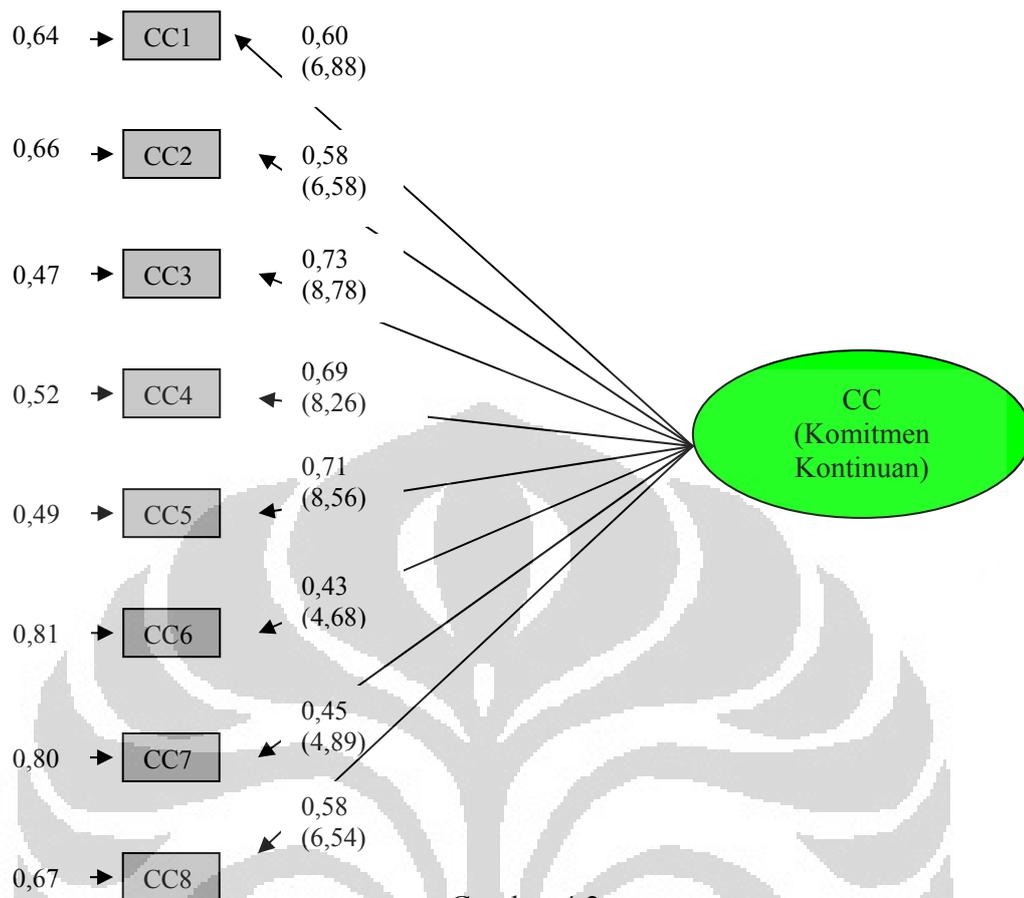
Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$		$\geq 1,96$		CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$
AC1	0,52	0,73	5,67	Validitas Baik	0,73	0,32
AC2	0,54	0,71	5,87	Validitas Baik		
AC3	0,75	0,43	8,96	Validitas Baik		
AC4	0,46	0,79	4,89	Dapat dipertimbangkan		
AC6	0,52	0,73	5,7	Validitas Baik		
AC7	0,58	0,67	6,43	Validitas Baik		

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.9 yang telah dilakukan, nilai CR untuk variabel komitmen afektif adalah 0,73. Nilai VE variabel komitmen afektif adalah 0,32, lebih kecil dari persyaratan reliabilitas (VE > 0,50). Hal ini berarti reliabilitas variabel komitmen afektif belum cukup baik, sehingga diperlukan adanya respesifikasi model.

4.5.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kontinuan

Gambar 4.2 merupakan ringkasan uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen kontinuan yang diambil dari *standardized solution* dan t -value.



Gambar 4.2

Path – Komitmen Kontinuan

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan indikator seperti CC6 dan CC7 memiliki nilai *loading factor* < 0,50. Igarria et al. (1997) menyatakan bahwa *standardized loading factors (slf)* > 0,50 adalah sangat signifikan tetapi > 0,30 maka variabel terkait bisa dipertimbangkan. Berdasarkan teori tersebut dan *t-value* nya > 1,96 maka peneliti menganggap indikator CC6 dan CC7 valid.

Tabel 4.11
 Nilai Indikator Komitmen Kontinuan

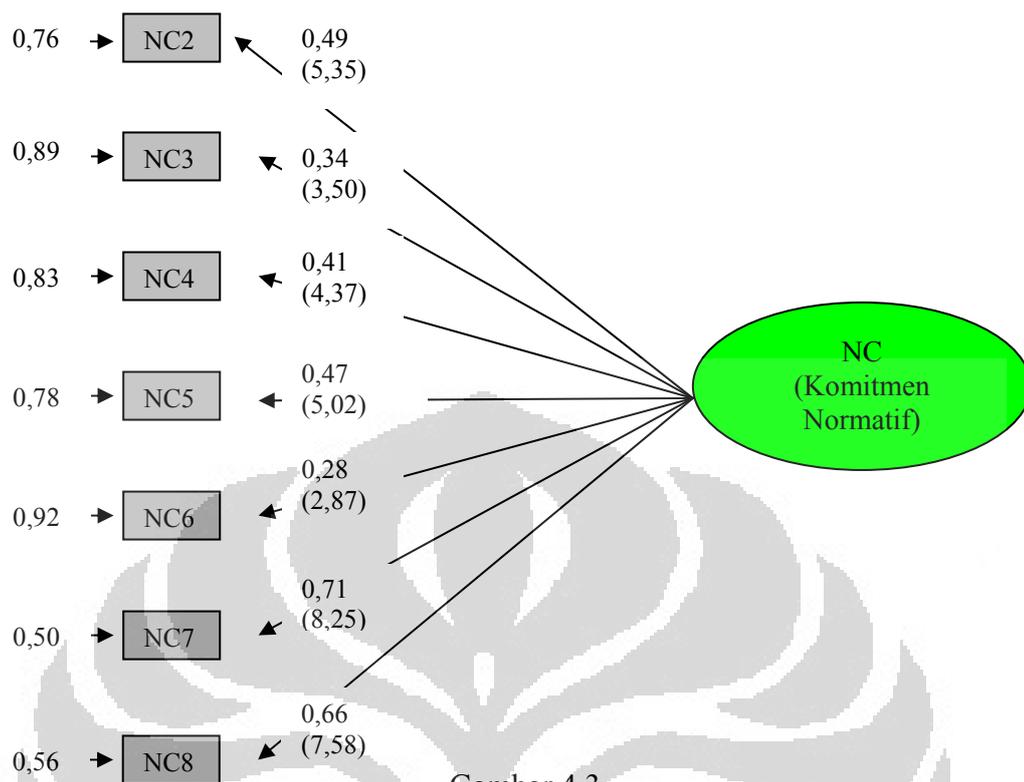
Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$		$\geq 1,96$		CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$
CC1	0,6	0,64	6,88	Validitas Baik	0,81	0,36
CC2	0,58	0,66	6,58	Validitas Baik		
CC3	0,73	0,47	8,78	Validitas Baik		
CC4	0,69	0,52	8,26	Validitas Baik		
CC5	0,71	0,49	8,56	Validitas Baik		
CC6	0,43	0,81	4,68	Dapat dipertimbangkan		
CC7	0,45	0,8	4,89	Dapat dipertimbangkan		
CC8	0,58	0,67	6,54	Validitas Baik		

Sumber: *Output LISREL 8.51 Hasil Olahan Peneliti*

Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.11 yang telah dilakukan, nilai CR untuk variabel komitmen kontinuan adalah 0,73. Nilai VE variabel komitmen kontinuan adalah 0,36, lebih kecil dari persyaratan reliabilitas ($VE > 0,50$). Hal ini berarti reliabilitas variabel komitmen kontinuan belum cukup baik, sehingga diperlukan adanya respesifikasi model.

4.5.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif

Gambar 4.3 merupakan ringkasan uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen normatif yang diambil dari *standardized solution* dan *t-value*.



Gambar 4.3

Path – Komitmen Normatif

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan indikator seperti NC3, NC4 dan NC5 memiliki nilai *loading factor* < 0,50. Igarria et al. (1997) menyatakan bahwa *standardized loading factors (slf)* > 0,50 adalah sangat signifikan tetapi > 0,30 maka variabel terkait bisa dipertimbangkan. Berdasarkan teori tersebut dan *t-value* nya > 1,96 maka peneliti menganggap indikator NC3, NC4 dan NC valid. Namun indikator NC6 memiliki nilai *standardized loading factors (slf)* < 0,03 sehingga harus dihapuskan.

Tabel 4.12
 Nilai Indikator Komitmen Normatif

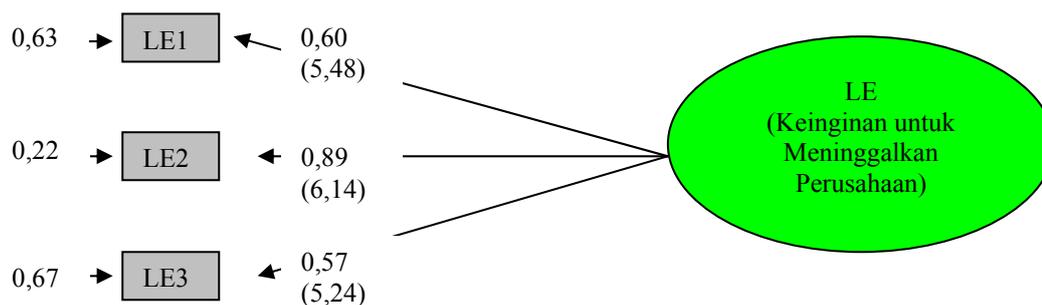
Indikator	SLF $\geq 0,50$	e_j	T-value $\geq 1,96$	Validitas	Reliabilitas	
					CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$
NC2	0,49	0,76	5,35	Dapat dipertimbangkan	0,68	0,25
NC3	0,34	0,89	3,5	Dapat dipertimbangkan		
NC4	0,41	0,83	4,37	Dapat dipertimbangkan		
NC5	0,47	0,78	5,02	Dapat dipertimbangkan		
NC6	0,28	0,92	2,87	Kurang baik		
NC7	0,71	0,5	8,25	Validitas Baik		
NC8	0,66	0,56	7,58	Validitas Baik		

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

Tabel 4.12 menunjukkan nilai indikator sebelum NC6 dihapuskan. Tabel 4.13 menunjukkan nilai indikator variabel komitmen normatif setelah NC6 dihapuskan. Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai CR untuk variabel komitmen normatif adalah sebesar 0,69 (dibulatkan menjadi 0,70). Nilai VE komitmen normatif adalah 0,25, lebih kecil dari persyaratan reliabilitas ($VE > 0,50$). Hal ini berarti reliabilitas variabel komitmen normatif belum cukup baik, sehingga diperlukan adanya respesifikasi model.

4.5.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan

Gambar 4.4 merupakan ringkasan uji validitas dan reliabilitas variabel keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang diambil dari *standardized solution* dan *t-value*.



Gambar 4.4

Path – Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Gambar 4.4 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* $> 1,96$ (tingkat kepercayaan 95%) dan memiliki nilai *loading factor* $< 0,50$. Hal ini berarti validitas keinginan untuk meninggalkan perusahaan memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.13

Nilai Indikator Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan

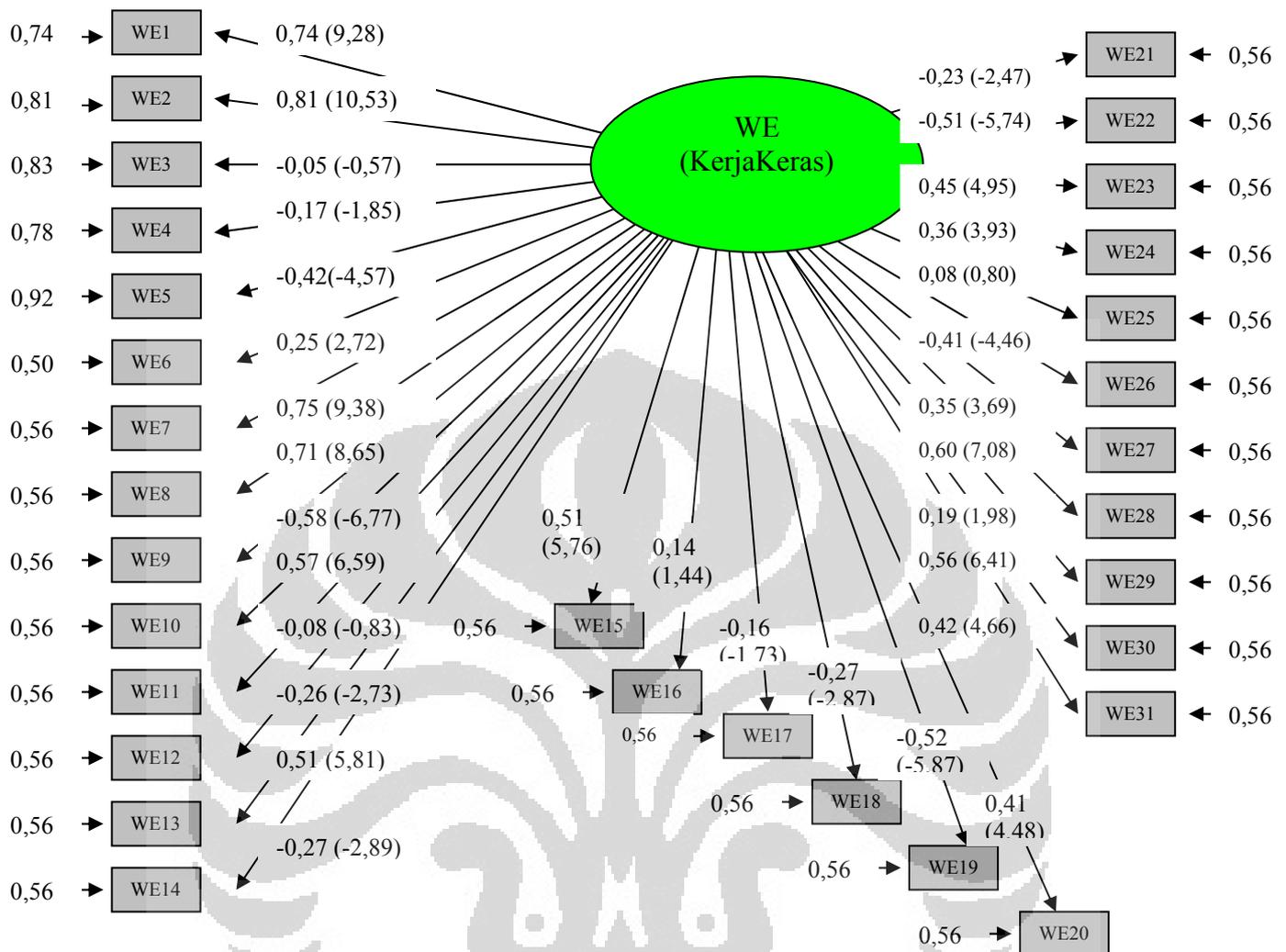
Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$				$\geq 1,96$	CR $\geq 0,70$
LE1	0,60	0,63	5,48	Validitas Baik	0,73	0,49
LE2	0,89	0,22	6,14	Validitas Baik		
LE3	0,57	0,67	5,24	Validitas Baik		

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.13, nilai CR untuk keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah sebesar 0,73. Nilai VE variabel keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah 0,49 (dibulatkan menjadi 0,5). Hal ini berarti variabel keinginan untuk meninggalkan perusahaan sudah memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

4.5.2.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kerja Keras

Berikut ini merupakan ringkasan uji validitas dan reliabilitas variabel kerja keras yang diambil dari *standardized solution* dan *t-value*.



Gambar 4.5

Path – Kerja Keras

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa ada indikator yang belum memenuhi $t\text{-value} > 1,96$ (tingkat kepercayaan 95%) dan beberapa indikator seperti WE3, WE4, WE5, WE6, WE9, WE11, WE12, WE14, WE16, WE17, WE18, WE19, WE21, WE22, WE25, WE26 dan WE29 memiliki nilai *loading factor* $< 0,30$. Indikator tersebut harus dihapuskan. Namun, indikator WE20, WE23, WE24, WE27 dan WE31 tetap dipertahankan berdasarkan teori Igbaria et al. (1997) menyatakan bahwa *standardized loading factors (slf)* $> 0,50$ adalah sangat signifikan tetapi $> 0,30$ maka variabel terkait bisa dipertimbangkan.

Tabel 4.14
 Nilai Indikator Kerja Keras

Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$		$\geq 1,96$		CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$
WE1	0,74	0,45	9,28	Validitas Baik	0,45	0,20
WE2	0,81	0,34	10,53	Validitas Baik		
WE3	-0,05	1	-0,57	Tidak Valid		
WE4	-0,17	0,97	-1,85	Tidak Valid		
WE5	-0,42	0,83	-4,57	Tidak Valid		
WE6	0,25	0,94	2,72	Tidak Valid		
WE7	0,75	0,44	9,38	Validitas Baik		
WE8	0,71	0,5	8,65	Validitas Baik		
WE9	-0,58	0,66	-6,77	Tidak Valid		
WE10	0,57	0,67	6,59	Validitas Baik		
WE11	-0,08	0,99	-0,83	Tidak Valid		
WE12	-0,26	0,93	-2,73	Tidak Valid		
WE13	0,51	0,74	5,81	Validitas Baik		
WE14	-0,27	0,93	-2,89	Tidak Valid		
WE15	0,51	0,74	5,76	Validitas Baik		
WE16	0,14	0,98	1,44	Tidak Valid		
WE17	-0,16	0,97	-1,73	Tidak Valid		
WE18	-0,27	0,93	-2,87	Tidak Valid		
WE19	-0,52	0,73	-5,87	Tidak Valid		
WE20	0,41	0,83	4,48	Dapat dipertimbangkan		
WE21	-0,23	0,95	-2,47	Tidak Valid		
WE22	-0,51	0,74	-5,74	Tidak Valid		
WE23	0,45	0,8	4,95	Dapat dipertimbangkan		
WE24	0,36	0,87	3,93	Dapat dipertimbangkan		
WE25	0,08	0,99	0,8	Tidak Valid		
WE26	-0,41	0,83	-4,46	Tidak Valid		
WE27	0,35	0,88	3,69	Dapat dipertimbangkan		
WE28	0,6	0,63	7,08	Validitas Baik		
WE29	0,19	0,97	1,98	Tidak Valid		
WE30	0,56	0,69	6,41	Validitas Baik		
WE31	0,42	0,82	4,66	Dapat dipertimbangkan		

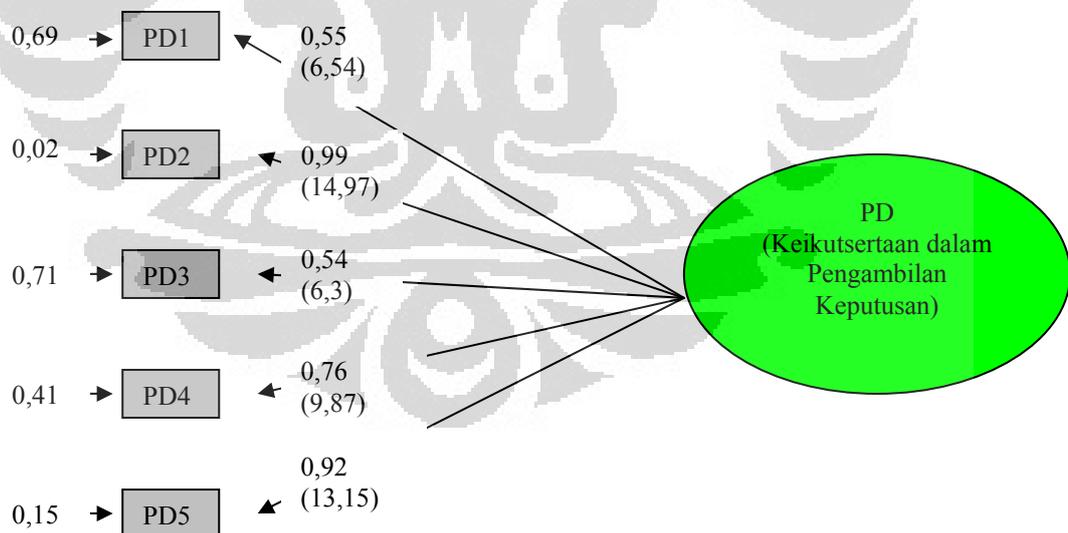
Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

Tabel 4.14 menunjukkan validitas dan reliabilitas sebelum indikator WE3, WE4, WE5, WE6, WE9, WE11, WE12, WE14, WE16, WE17, WE18, WE19, WE21, WE22, WE25, WE26 dan WE29 dihapus. Tabel 4.14 menunjukkan nilai *standardized loading factors (slf)* dan *t-value* setelah menghapus indikator yang belum memenuhi syarat.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai CR untuk keinginan untuk kerja keras adalah sebesar 0,86. Nilai VE variabel kerja keras adalah 0,2, lebih kecil dari persyaratan reliabilitas ($VE > 0,50$). Hal ini berarti reliabilitas variabel kerja keras belum cukup baik, sehingga diperlukan adanya respesifikasi model.

4.5.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan

Gambar 4.6 merupakan ringkasan uji validitas dan reliabilitas variabel keikutsertaan dalam pengambilan keputusan yang diambil dari *standardized solution* dan *t-value*.



Gambar 4.6

Path – Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki $t\text{-value} > 1,96$ (tingkat kepercayaan 95%) dan memiliki nilai $loading\ factor < 0,50$. Hal ini berarti validitas keinginan untuk meninggalkan perusahaan memiliki validitas yang baik.

Tabel 4.15

Nilai Indikator Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan

Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$		$\geq 1,96$		CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$
PD1	0,55	0,69	6,54	Validitas Baik	0,88	0,60
PD2	0,99	0,02	14,97	Validitas Baik		
PD3	0,54	0,71	6,3	Validitas Baik		
PD4	0,76	0,41	9,87	Validitas Baik		
PD5	0,92	0,15	13,15	Validitas Baik		

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai CR untuk variabel keikutsertaan dalam pengambilan keputusan adalah sebesar 0,73. Nilai VE variabel keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah 0,6. Hal ini berarti variabel keikutsertaan dalam pengambilan keputusan sudah *reliable* dan memiliki validitas yang baik.

4.5.3 Respesifikasi *Measurement Model* (Model Pengukuran)

Wijanto (2008) menjelaskan bahwa respesifikasi pada model pengukuran ketika ada *offending estimates*, validitas model belum baik, kecocokan keseluruhan model yang belum baik. Untuk melaksanakan respesifikasi model, peneliti melakukan perubahan pada program SIMPLIS sesuai dengan kebutuhan respesifikasi.

Respesifikasi yang dilakukan peneliti dengan cara menghapus beberapa indikator pada variabel teramati untuk mendapatkan reliabilitas dan validitas yang baik dalam penelitian. Pada komitmen afektif, indikator yang dihapus adalah AC3 dan AC7. Pada komitmen kontinu, indikator yang dihapus adalah CC6 dan CC7. Pada komitmen normatif, indikator yang dihapus adalah NC5, NC6 dan

NC8. Pada kerja keras, indikator yang dihapus adalah WE3, WE4, WE5, WE6, WE9, WE11, WE12, WE14, WE15, WE16, WE17, WE18, WE19, WE20, WE21, WE22, WE23, WE24, WE25, WE26, WE27, WE29 dan WE31.

4.5.4 Uji Kecocokan dengan *Goodness of Fit* (GOF) setelah Respesifikasi

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji kecocokan model pengukuran setelah respesifikasi.

Tabel 4.16
Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran setelah Respesifikasi

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Statistic Chi-Square</i>	Nilai yang kecil	114.01	Poor Fit
<i>P-value</i>	$P > 0,05$	0.00053	
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$RMSEA \leq 0.08$	0.074	Good Fit
<i>Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated	1.56	Good Fit
<i>ECVI for Saturated Model</i>		1.76	
<i>ECVI for Independence Model</i>		5.12	
<i>Model AIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC saturated	186.01	Good Fit
<i>Saturated AIC</i>		210.00	
<i>Independence AIC</i>		662.01	

Tabel 4.16
Hasil Uji Kecocokan Model Pengukuran setelah Respesifikasi (Lanjutan)

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Model CAIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC saturated	322.36	Good Fit
<i>Saturated CAIC</i>		607.69	
<i>Independence CAIC</i>		662.01	
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$NFI \geq 0.90$	0.79	Poor Fit
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	$NNFI \geq 0.90$	0.86	Marginal Fit
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$CFI \geq 0.90$	0.90	Good Fit
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	$IFI \geq 0.90$	0.90	Good Fit
<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	$RFI \geq 0.90$	0.73	Poor Fit
<i>Standardized RMR</i>	$Standardized RMR \leq 0.05$	0.064	Poor Fit
<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	$GFI \geq 0.90$	0.88	Marginal Fit
<i>Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)</i>	$AGFI \geq 0.90$	0.82	Marginal Fit

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka analisis dari pengujian kecocokan model pengukuran adalah sebagai berikut:

- Nilai $p = 0.00$ dan nilai *Chi-Square* = 114.01 menunjukkan kecocokan yang kurang baik (*poor fit*) karena *Chi-Square* yang semakin kecil adalah semakin baik, dan nilai $p \geq 0.05$ menunjukkan model yang fit.

- Nilai RMSEA 0.074, yang berarti menunjukkan tingkat kecocokan yang baik (*good fit*). Suatu model dikatakan *close fit* apabila memiliki nilai $RMSEA \leq 0.05$. Sedangkan $RMSEA \leq 0.08$ adalah *good fit*.
- Nilai ECVI digunakan untuk perbandingan model dan semakin kecil semakin baik. Dari tabel 4.16 dapat dilihat nilai ECVI model 1.56, nilai ECVI *for saturated model* 1.76, dan nilai ECVI *for independence model* 5.12. Nilai ECVI model yang lebih dekat dengan nilai ECVI *for saturated model* dibandingkan dengan ECVI *for independence model* menunjukkan tingkat kecocokan yang baik (*good fit*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan peneliti memiliki tingkat kecocokan yang baik (*good fit*) karena nilai ECVI model tersebut lebih dekat dengan nilai ECVI *for saturated model* dibandingkan dengan nilai ECVI *for independence model*.
- Nilai AIC *model* 186.01, nilai AIC *saturated* 210.00, dan nilai AIC *independence* 662.01. Dapat dilihat bahwa nilai AIC *model* lebih dekat dengan nilai AIC *saturated* dibandingkan dengan nilai AIC *independence*. Hal ini berarti tingkat kecocokan model penelitian baik (*good fit*).
- Nilai CAIC *model* 322.36, nilai CAIC *saturated* 607.69, dan nilai CAIC *independence* 662.01. Dapat dilihat bahwa nilai CAIC *model* lebih dekat dengan nilai CAIC *saturated* dibandingkan dengan nilai CAIC *independence*. Hal ini berarti tingkat kecocokan model penelitian baik (*good fit*).
- Nilai *Normed Fit Index* (NFI) = 0.79. Nilai NFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $NFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq NFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah kurang baik (*poor fit*).
- Nilai *Non-Normed Fit Index* (NNFI) = 0.86. Nilai NNFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $NNFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq NNFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah cukup baik (*marginal fit*).

- Nilai *Comparative Fit Index* (CFI) = 0.90. Nilai CFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $CFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq CFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah baik (*good fit*).
- Nilai *Incremental Fit Index* (IFI) = 0.90. Nilai IFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $IFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq IFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah baik (*good fit*).
- Nilai *Relative Fit Index* (RFI) = 0.73. Nilai RFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $RFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq RFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah kurang baik (*poor fit*).
- Nilai *Standardized RMR* yang menunjukkan kecocokan yang baik adalah ≤ 0.05 . Pada tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Standardized RMR* 0.064. Hal ini berarti model memiliki kecocokan yang kurang baik (*poor fit*).
- Nilai *Goodness of Fit Index* (GFI) = 0.88. Nilai GFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $GFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq GFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah cukup baik (*marginal fit*).
- Nilai *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) = 0.82. Nilai AGFI berkisar antara 0-1, dengan nilai lebih tinggi adalah lebih baik. $AGFI \geq 0.90$ adalah *good fit*, sedangkan $0.80 \leq AGFI < 0.90$ adalah *marginal fit*. Maka kecocokan model penelitian ini adalah cukup baik (*marginal fit*).

4.5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas setelah Respesifikasi

Berikut ini merupakan serangkaian uji validitas dan reliabilitas setelah respesifikasi untuk setiap variabel penelitian.

4.5.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Afektif setelah Respesifikasi

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan nilai *loading factor* $\geq 0,50$. Nilai CR komitmen afektif adalah 0,84 dan nilai VE komitmen afektif adalah 0,58. Hal ini berarti variabel komitmen afektif sudah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 4.17

Nilai Indikator Komitmen Afektif setelah Respesifikasi

Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$		$\geq 1,96$		CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$
AC1	0,74	0,45	9,12	Validitas Baik	0,84	0,58
AC2	0,88	0,23	11,55	Validitas Baik		
AC4	0,74	0,46	8,97	Validitas Baik		
AC6	0,68	0,54	7,67	Validitas Baik		

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

4.5.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Kontinuan setelah Respesifikasi

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan nilai *loading factor* $\geq 0,50$. Nilai CR komitmen kontinuan adalah 0,90 dan nilai VE adalah 0,61. Hal ini berarti variabel komitmen afektif sudah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 4.18

Nilai Indikator Komitmen Kontinuan setelah Respesifikasi

Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$		$\geq 1,96$		CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$
CC1	0,72	0,48	8,88	Validitas Baik	0,90	0,61
CC2	0,76	0,42	9,61	Validitas Baik		
CC3	0,81	0,34	10,54	Validitas Baik		
CC4	0,81	0,35	10,35	Validitas Baik		
CC5	0,8	0,37	10,26	Validitas Baik		
CC8	0,75	0,43	9,35	Validitas Baik		

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

4.5.5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Normatif setelah Respesifikasi

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan nilai *loading factor* $\geq 0,50$. Nilai CR komitmen normatif adalah 0,92 dan nilai VE adalah 0,75. Hal ini berarti variabel komitmen afektif sudah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 4.19
Nilai Indikator Komitmen Normatif setelah Respesifikasi

Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$				$\geq 1,96$	CR $\geq 0,70$
NC2	0,79	0,37	9,96	Validitas Baik	0,92	0,75
NC3	0,66	0,57	7,75	Validitas Baik		
NC4	0,79	0,37	9,95	Validitas Baik		
NC7	0,79	0,38	9,92	Validitas Baik		

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.5.5.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan setelah Respesifikasi

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan nilai *loading factor* $\geq 0,50$. Nilai CR keinginan untuk meninggalkan perusahaan adalah 0,73 dan nilai VE adalah 0,49. Hal ini berarti variabel komitmen afektif sudah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 4.20
Nilai Indikator Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan setelah Respesifikasi

Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$				$\geq 1,96$	CR $\geq 0,70$
LE1	0,60	0,63	5,48	Validitas Baik	0,73	0,49
LE2	0,89	0,22	6,14	Validitas Baik		
LE3	0,57	0,67	5,24	Validitas Baik		

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.5.5.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kerja Keras setelah Respesifikasi

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan nilai *loading factor* $\geq 0,50$. Nilai CR kerja keras adalah 0,87 dan nilai VE adalah 0,47 (dibulatkan menjadi 0,50). Hal ini berarti variabel komitmen afektif sudah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 4.21
Nilai Indikator Kerja Keras setelah Respesifikasi

Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$				$\geq 1,96$	CR $\geq 0,70$
WE1	0,8	0,36	10,18	Validitas Baik	0,87	0,47
WE2	0,83	0,31	10,8	Validitas Baik		
WE7	0,76	0,43	9,36	Validitas Baik		
WE8	0,7	0,51	8,37	Validitas Baik		
WE10	0,65	0,57	7,71	Validitas Baik		
WE13	0,62	0,62	7,17	Validitas Baik		
WE28	0,5	0,75	5,58	Validitas Baik		
WE30	0,54	0,71	6,02	Validitas Baik		

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.5.5.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan setelah Respesifikasi

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *t-value* > 1,96 (tingkat kepercayaan 95%) dan nilai *loading factor* $\geq 0,50$. Nilai CR variabel keikutsertaan dalam pengambilan keputusan adalah 0,88 dan nilai VE adalah 0,60. Hal ini berarti variabel komitmen afektif sudah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

Tabel 4.22

Nilai Indikator Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan setelah Respesifikasi

Indikator	SLF	e_j	T-value	Validitas	Reliabilitas	
	$\geq 0,50$		$\geq 1,96$		CR $\geq 0,70$	VE $\geq 0,50$
PD1	0,55	0,69	6,54	Validitas Baik	0,88	0,60
PD2	0,99	0,02	14,97	Validitas Baik		
PD3	0,54	0,71	6,3	Validitas Baik		
PD4	0,76	0,41	9,87	Validitas Baik		
PD5	0,92	0,15	13,15	Validitas Baik		

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

4.6 Analisis Struktural Model (Model Struktural)

Setelah menganalisis model pengukuran, selanjutnya dilakukan model struktural. Sebelumnya telah dilakukan uji kecocokan untuk mendapatkan model yang *fit*. Setelah dilakukan uji kecocokan, kemudian menghitung validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, langkah terakhir adalah menganalisis model struktural untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak serta mengetahui bagaimana hubungan kausal atau pengaruh variabel laten satu dengan variabel laten lainnya. Antara variabel komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan, serta di moderasi dengan kerja keras dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

4.6.1 Analisis Model Struktural tanpa Moderasi

Analisis model struktural dilakukan setelah melakukan analisis model pengukuran.

4.6.1.1 Uji Kecocokan Keseluruhan Model

Pada uji kecocokan ini dilakukan untuk mengetahui apakah model struktural tanpa dimoderasi telah memiliki kecocokan yang baik.

Tabel 4.23
Hasil Uji Kecocokan Model Struktural tanpa Moderasi

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Statistic Chi-Square</i>	Nilai yang kecil	16.03	<i>Good Fit</i>
<i>P-value</i>	$P > 0,05$	0.042	
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$RMSEA \leq 0.08$	0.092	<i>Marginal Fit</i>
<i>Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated	0.35	<i>Good Fit</i>
<i>ECVI for Saturated Model</i>		0.35	
<i>ECVI for Independence Model</i>		2.31	
<i>Model AIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC saturated	42.03	<i>Good Fit</i>
<i>Saturated AIC</i>		42.00	
<i>Independence AIC</i>		274.73	
<i>Model CAIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC saturated	91.27	<i>Good Fit</i>
<i>Saturated CAIC</i>		121.54	
<i>Independence CAIC</i>		297.45	
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$NFI \geq 0.90$	0.94	<i>Good Fit</i>
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	$NNFI \geq 0.90$	0.93	<i>Good Fit</i>
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$CFI \geq 0.90$	0.96	<i>Good Fit</i>
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	$IFI \geq 0.90$	0.96	<i>Good Fit</i>

Tabel 4.23
Hasil Uji Kecocokan Model Struktural tanpa Moderasi (Lanjutan)

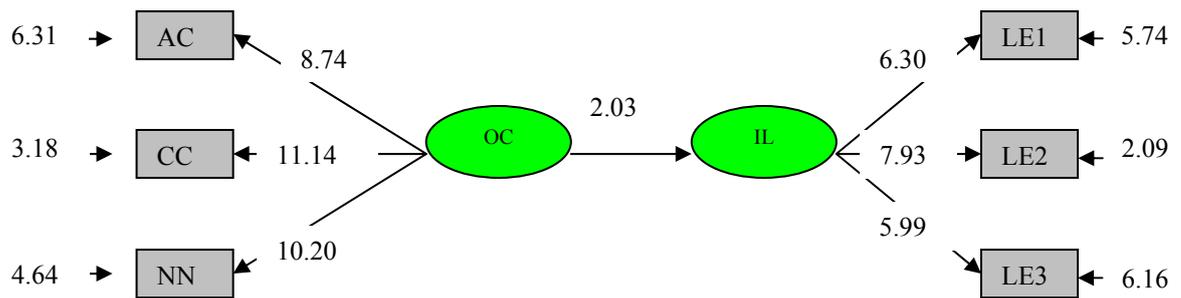
Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Relative Fit Index</i> (RFI)	$RFI \geq 0.90$	0.88	<i>Poor Fit</i>
<i>Standardized RMR</i>	$Standardized RMR \leq 0.05$	0.059	<i>Poor Fit</i>
<i>Goodness of Fit Index</i> (GFI)	$GFI \geq 0.90$	0.96	<i>Good Fit</i>
<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i> (AGFI)	$AGFI \geq 0.90$	0.89	<i>Good Fit</i>

Sumber : *Output* hasil olahan peneliti

Dari Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa ada dua ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang kurang baik (*poor fit*) dan ada 10 ukuran GOF menunjukkan kecocokan yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik.

4.6.1.2 Analisis Hubungan Kausal

Dari model struktural yang diperoleh dari output LISREL, kita dapat menunjukkan pengaruh antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lainnya dengan melihat nilai-*t* (*t-value*). Ketika *t-value* ≥ 1.96 maka variabel laten tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten lainnya. Sebaliknya, ketika *t-value* < 1.96 maka variabel laten tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten lainnya. Pada gambar 4.7 merupakan output LISREL mengenai nilai-*t* pada model struktural tanpa moderasi yang telah diolah oleh peneliti:

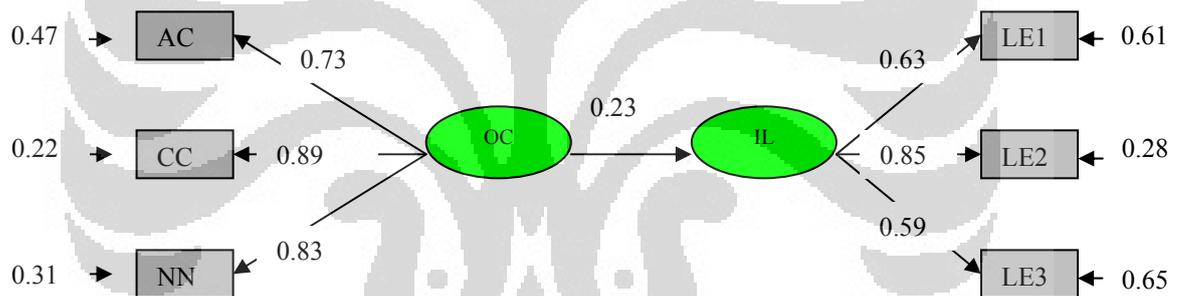


Chi-Square = 16.03, df = 8, p-value = 0.04196, RMSEA = 0.092

Gambar 4.7

Path – Model Struktural Tanpa Moderasi (t-value)

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti



Chi-Square = 16.03, df = 8, p-value = 0.04196, RMSEA = 0.092

Gambar 4.8

Path – Model Struktural Tanpa Moderasi (standardized solution)

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Berdasarkan nilai-t pada Gambar 4.7, dapat diidentifikasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan, karena memiliki *t-value* ≥ 1.96 yaitu 2.03.

4.6.2 Analisis Model Struktural dengan dimoderasi Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan

Analisis model struktural dengan dimoderasi keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dengan melakukan uji kecocokan keseluruhan model, uji reliabilitas dan validitas, serta analisis hubungan kausal.

4.6.2.1 Uji Kecocokan Keseluruhan Model

Pada uji kecocokan ini dilakukan untuk mengetahui apakah model struktural yang dimoderasi oleh keikutsertaan dalam pengambilan keputusan telah memiliki kecocokan yang baik.

Tabel 4.24

Hasil Uji Kecocokan Model Struktural dengan dimoderasi Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Statistic Chi-Square</i>	Nilai yang kecil	18.11	<i>Poor Fit</i>
<i>P-value</i>	$P > 0,05$	0.020	
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$RMSEA \leq 0.08$	0.10	<i>Poor Fit</i>
<i>Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated	0.37	<i>Good Fit</i>
<i>ECVI for Saturated Model</i>		0.35	
<i>ECVI for Independence Model</i>		4.28	
<i>Model AIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC saturated	44.11	<i>Good Fit</i>
<i>Saturated AIC</i>		42.00	
<i>Independence AIC</i>		509.11	

Tabel 4.24
 Hasil Uji Kecocokan Model Struktural dengan dimoderasi Keikutsertaan dalam
 Pengambilan Keputusan (Lanjutan)

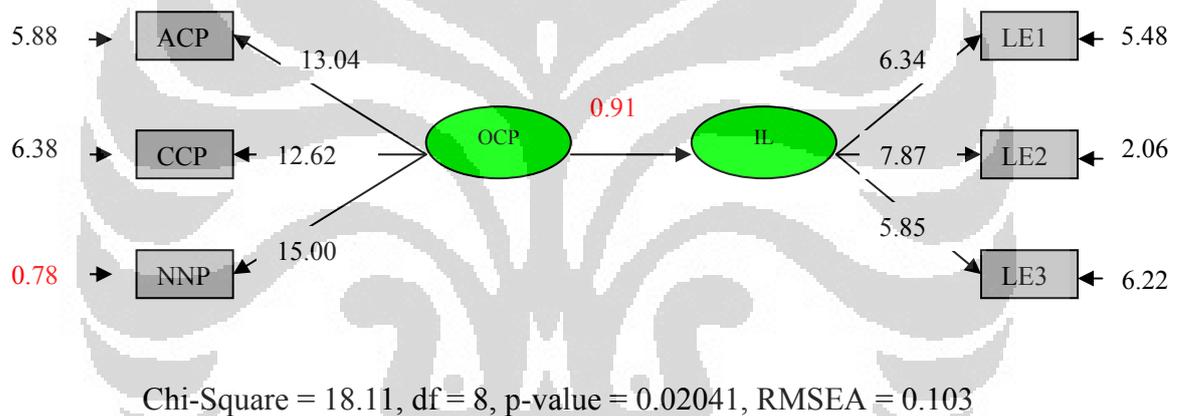
Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Model CAIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC saturated	93.35	<i>Good Fit</i>
<i>Saturated CAIC</i>		121.54	
<i>Independence CAIC</i>		531.84	
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$NFI \geq 0.90$	0.96	<i>Good Fit</i>
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	$NNFI \geq 0.90$	0.96	<i>Good Fit</i>
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$CFI \geq 0.90$	0.98	<i>Good Fit</i>
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	$IFI \geq 0.90$	0.98	<i>Good Fit</i>
<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	$RFI \geq 0.90$	0.93	<i>Good Fit</i>
<i>Standardized RMR</i>	$Standardized RMR \leq 0.05$	0.042	<i>Good Fit</i>
<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	$GFI \geq 0.90$	0.95	<i>Good Fit</i>
<i>Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)</i>	$AGFI \geq 0.90$	0.87	<i>Poor Fit</i>

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Dari Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa ada tiga ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang kurang baik (*poor fit*) dan ada 10 ukuran GOF menunjukkan kecocokan yang baik (*good fit*), sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik.

4.6.2.2 Analisis Hubungan Kausal

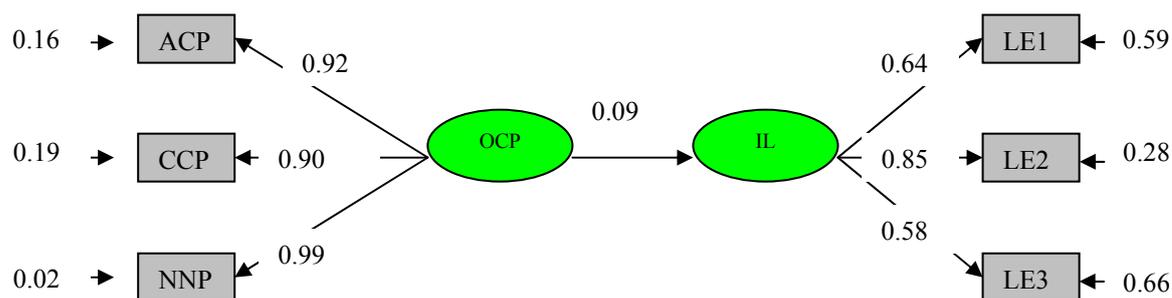
Dari model struktural yang diperoleh dari output LISREL, kita dapat menunjukkan pengaruh antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lainnya dengan melihat nilai- t (t -value). Ketika t -value ≥ 1.96 maka variabel laten tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten lainnya. Sebaliknya, ketika t -value < 1.96 maka variabel laten tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten lainnya. Pada gambar 4.8 merupakan output LISREL mengenai nilai- t pada model struktural dengan dimoderasi keikutsertaan dalam pengambilan keputusan yang telah diolah oleh peneliti:



Gambar 4.9

Path – Model Struktural dimoderasi Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan (t -value)

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti



Chi-Square = 18.11, df = 8, p-value = 0.02041, RMSEA = 0.103

Gambar 4.10

Path – Model Struktural dimoderasi Keikutsertaan dalam Pengambilan Keputusan (*standardized solution*)

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Berdasarkan nilai-t pada Gambar 4.9, dapat diidentifikasi bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang dimoderasi oleh keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, karena memiliki nilai positif $t\text{-value} \leq 1.96$ yaitu 0.91. Temuan penelitian ini berarti komitmen organisasi yang dimoderasi keikutsertaan dalam pengambilan keputusan tidak mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

4.6.3 Analisis Model Struktural dengan dimoderasi Kerja Keras

Analisis model struktural dengan dimoderasi kerja keras dengan melakukan uji kecocokan keseluruhan model, uji reliabilitas dan validitas, serta analisis hubungan kausal.

4.6.3.1 Uji Kecocokan Keseluruhan Model

Pada uji kecocokan ini dilakukan untuk mengetahui apakah model struktural yang dimoderasi oleh kerja keras telah memiliki kecocokan yang baik.

Tabel 4.25
Hasil Uji Kecocokan Model Struktural dengan dimoderasi Kerja Keras

Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Statistic Chi-Square</i>	Nilai yang kecil	34.10	<i>Poor Fit</i>
<i>P-value</i>	$P > 0,05$	0.00	
<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	$RMSEA \leq 0.08$	0.17	<i>Poor Fit</i>
<i>Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI saturated	0.35	<i>Poor Fit</i>
<i>ECVI for Saturated Model</i>		0.51	
<i>ECVI for Independence Model</i>		5.36	
<i>Model AIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC saturated	60.10	<i>Good Fit</i>
<i>Saturated AIC</i>		42.00	
<i>Independence AIC</i>		638.32	
<i>Model CAIC</i>	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC saturated	109.34	<i>Good Fit</i>
<i>Saturated CAIC</i>		121.54	
<i>Independence CAIC</i>		661.05	
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	$NFI \geq 0.90$	0.94	<i>Good Fit</i>
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	$NNFI \geq 0.90$	0.91	<i>Good Fit</i>
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	$CFI \geq 0.90$	0.95	<i>Good Fit</i>
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	$IFI \geq 0.90$	0.95	<i>Good Fit</i>

Tabel 4.25

Hasil Uji Kecocokan Model Struktural dengan dimoderasi Kerja Keras (Lanjutan)

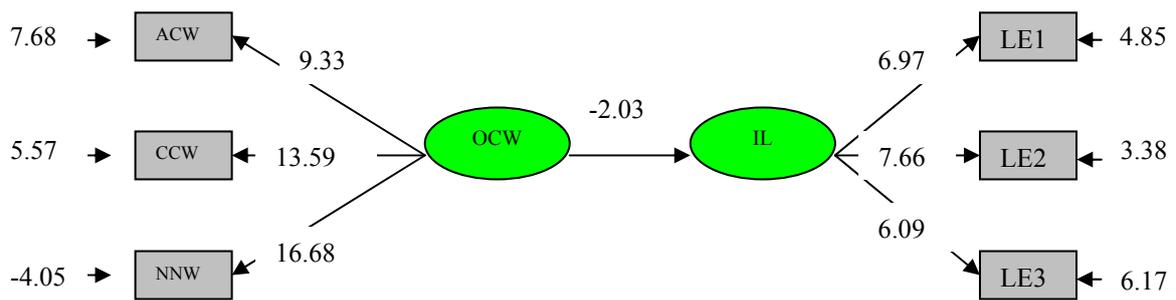
Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	Kriteria Kecocokan	Hasil Respesifikasi	Keterangan
<i>Relative Fit Index</i> (RFI)	$RFI \geq 0.90$	0.89	<i>Poor Fit</i>
<i>Standardized RMR</i>	$Standardized RMR \leq 0.05$	0.077	<i>Poor Fit</i>
<i>Goodness of Fit Index</i> (GFI)	$GFI \geq 0.90$	0.91	<i>Good Fit</i>
<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i> (AGFI)	$AGFI \geq 0.90$	0.77	<i>Good Fit</i>

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Dari Tabel 4.25 dapat dilihat bahwa ada empat ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang kurang baik (*poor fit*) dan ada sembilan ukuran GOF menunjukkan kecocokan yang baik (*good fit*), sehingga dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik.

4.6.3.2 Analisis Hubungan Kausal

Dari model struktural yang diperoleh dari output LISREL, kita dapat menunjukkan pengaruh antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lainnya dengan melihat nilai-*t* (*t-value*). Ketika *t-value* ≥ 1.96 maka variabel laten tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten lainnya. Sebaliknya, ketika *t-value* < 1.96 maka variabel laten tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten lainnya. Pada gambar 4.8 merupakan output LISREL mengenai nilai-*t* pada model struktural dengan dimoderasi kerja keras yang telah diolah oleh peneliti:

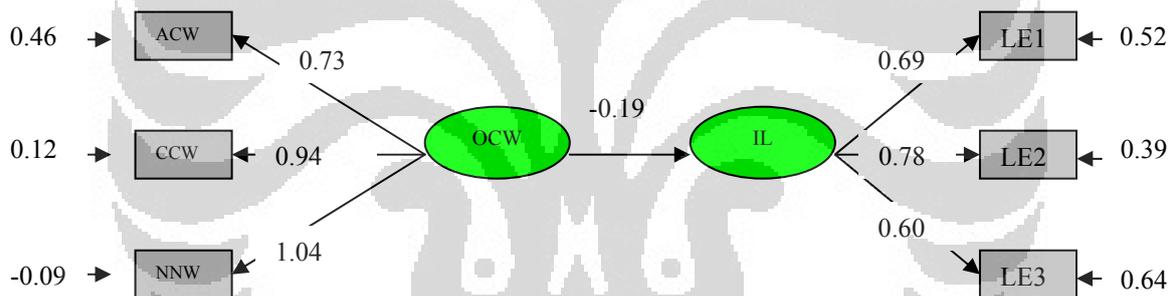


Chi-Square = 34.10, df = 8, p-value = 0.00004, RMSEA = 0.166

Gambar 4.11

Path – Model Struktural dimoderasi Kerja Keras (t-value)

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti



Chi-Square = 34.10, df = 8, p-value = 0.00004, RMSEA = 0.166

Gambar 4.12

Path – Model Struktural dimoderasi Kerja Keras (standardized solution)

Sumber: *Output LISREL 8.51* Hasil Olahan Peneliti

Berdasarkan nilai-t pada Gambar 4.11, dapat diidentifikasi bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang dimoderasi oleh kerja keras, karena memiliki *t-value* ≥ 1.96 yaitu -2.03. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi yang

dimoderasi kerja keras dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan, karena semakin tinggi komitmen organisasi yang dimoderasi kerja keras maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

4.7 Analisis Uji Moderasi

Setelah menganalisis model struktural baik yang tanpa moderasi dan dengan moderasi, maka akan didapat nilai chi-square dan df. Maka langkah selanjutnya adalah mengevaluasi perbedaan parameter tersebut. Tabel 4.26 merangkum nilai parameter uji model struktural.

Tabel 4.26
Rangkuman Hasil Pengolahan Uji Moderasi

Model	Chi-Square	DF	Δ chi-square	Δ DF	p-value ≤ 0.05
OC \rightarrow LE	16,03	8	-	-	-
OC \rightarrow LE dimoderasi PDM	18,11	8	2,08	1*	0,14924024
OC \rightarrow LE dimoderasi WE	34,1	8	18,07	1*	0,00002129

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

* minimal df adalah 1

Dari Tabel 4.26 dapat diambil kesimpulan seperti dibawah ini:

- Komitmen organisasi yang dimoderasi oleh keikutsertaan dalam pengambilan keputusan memiliki nilai p-value ≥ 0.05 , yaitu sebesar 0,15 (pembulatan). Hal ini berarti keikutsertaan pengambilan keputusan tidak signifikan mempengaruhi komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
- Komitmen organisasi yang dimoderasi oleh kerja keras memiliki nilai p-value ≤ 0.05 , yaitu sebesar 0,000021 (pembulatan). Hal ini berarti kerja keras

signifikan mempengaruhi komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

4.8 Uji Hipotesis

Setelah menganalisis model struktural dan uji moderasi, maka tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis. Tabel 4.27 merangkum hasil uji hipotesis.

Tabel 4.27
Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Nilai <i>t-value</i> ≥ 1.96	SLF	<i>p-value</i> ≤ 0.05	Uji hipotesis	Kriteria Uji (Wan Li Kuean et. al., 2010)
H1 : OC → LE	2,03	0,23	-	Hipotesis ditolak	Signifikan
H2 : OC → LE Dimoderasi PDM	0,91	0,09	0,14924024	Hipotesis ditolak	Signifikan
H3 : OC → LE Dimoderasi WE	-2,03	-0,19	0,00002129	Hipotesis diterima, negatif signifikan, kekuatan moderasi kuat.	Tidak signifikan

Sumber: *Output* hasil olahan peneliti

Dari Tabel 4.27 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- (a) Uji hipotesis 1: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Uji hipotesis 1 ditolak, dengan hasil uji nilai *t-value* sebesar 2,03. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam temuan penelitian ini semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intentions*). Hal ini berbanding terbalik dengan hipotesis sementara peneliti dan tidak sesuai dengan kesimpulan para peneliti sebelumnya oleh Wan (2010), bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan

keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Namun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009), Sijabat (2009), Mathieu dan Zajac dalam Witasari (2009), Tett dan Meyer (1993) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh kuat terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan hasil *interview* yang dilakukan peneliti terhadap *customer service officer* bank umum saat menyebar kuesioner, ditemukan beberapa alasan empiris yang menunjukkan bahwa walaupun karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka juga memiliki keinginan kuat untuk mengundurkan diri dan mencari alternatif pekerjaan lain. Alasan mereka antara lain sebagai berikut:

1. Bosan dengan rutinitas pekerjaannya karena tidak ada perputaran karyawan antar bagian yang satu dengan yang lainnya. Walaupun ada perputaran karyawan, itu memerlukan waktu yang cukup lama, yaitu 5 sampai 10 tahun.
 2. Gaji yang diterima sudah dirasa cukup dan mereka berfikir bahwa gaji mereka lebih besar dibandingkan di bank lain.
 3. Sudah menjadi karyawan tetap, namun mereka bekerja di bank swasta. Hal ini menimbulkan kekhawatiran jika suatu saat terjadi kolaps di bank tersebut dan mereka terkena pengurangan karyawan (*cut off*).
 4. Bank cabang tempat mereka bekerja memiliki waktu yang fleksibel sehingga mereka bisa melanjutkan kuliah kembali.
- (b) Uji hipotesis 2: Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Uji hipotesis 2 ditolak, dengan hasil uji nilai *t-value* sebesar 0,91, nilai *p-value* 0,15 (pembulatan). Hal ini berarti bahwa keikutsertaan dalam

pengambilan keputusan tidak signifikan memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam teori menjelaskan bahwa partisipasi merupakan keputusan bersama atau sebagai interaksi antara atasan dan bawahan. Namun hal ini tidak terjadi pada *customer service officer* dalam sampel penelitian ini, karena mereka tidak memiliki kendali atau kesempatan banyak saat pengambilan keputusan jika terjadi suatu masalah atas pekerjaannya.

- (c) Uji hipotesis 3: kerja keras memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Uji hipotesis 3 diterima, dengan hasil uji nilai *t*-value sebesar -2,03 nilai *p*-value 0,000021 (pembulatan). Hal ini berarti bahwa moderasi kerja keras terhadap komitmen organisasi dengan keinginan untuk meninggalkan perusahaan memiliki hubungan negatif signifikan. Komitmen organisasi yang dimoderasi kerja keras, secara signifikan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kekuatan moderasi kerja keras dalam hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan pun sangat kuat, ini dapat dilihat dari perubahan nilai SLF tanpa moderasi sebesar 0,23 dan SLF dengan moderasi sebesar -0,19. Kesimpulan uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara komitmen organisasi yang tidak dimoderasi dengan komitmen organisasi yang dimoderasi oleh kerja keras, karena membuat hubungan yang positif menjadi negatif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dijabarkan oleh Wan (2010) yang berpendapat bahwa secara teori, komitmen organisasi seharusnya memiliki hubungan signifikan dengan kerja keras. Hal ini disebabkan karena individu yang lebih memiliki komitmen terhadap perusahaan akan bekerja lebih keras. Dengan kata lain bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja keras akan mempengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan dan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dalam rangka menjawab perumusan masalah yang telah disusun sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan berdasarkan pengujian hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi terbukti memiliki hubungan terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Namun tidak seperti hipotesis yang memiliki hubungan negatif, penelitian ini menemukan hasil positif dalam hubungan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena meskipun sampel dalam penelitian ini memiliki komitmen yang tinggi, namun bukan berarti jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain mereka akan tidak membuka peluang untuk pindah ke perusahaan tersebut.
2. Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan terbukti tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.
3. Kerja keras terbukti memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini berarti ketika karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi kemudian dimoderasi dengan kerja keras, maka niat untuk meninggalkan perusahaan karyawan akan semakin rendah.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil-hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan dengan dimoderasi kerja keras dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, maka dapat diketahui variabel-variabel apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk

meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, implikasi manajerial ditekankan pada variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Temuan dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dimungkinkan terjadi karena terdapat bias dalam pengambilan sampel penelitian yang berasal dari beberapa bank, sehingga temuan yang didapatkan berbeda dengan temuan sebelumnya.

Tingkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat diturunkan dengan melakukan upaya meningkatkan dan mempertahankan komitmen *customer service* pada bank umum, antara lain :

1. Proses rekrutmen yang lebih selektif memilih calon karyawan dengan tingkat loyalitas yang lebih baik, sehingga diharapkan dapat menghasilkan tingkat perputaran karyawan yang rendah.
2. Memberikan fleksibilitas terhadap *customer service officer* untuk memberikan masukan saat menangani masalah yang terjadi. Hal ini karena mereka berhadapan langsung dengan nasabah.

5.3 Saran dan Keterbatasan Penelitian

5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Responden penelitian ini berasal dari beberapa bank di wilayah Jabodetabek, hal ini memungkinkan hasil penelitian bias karena terdapat perbedaan budaya kerja, *benefit* yang ditawarkan masing-masing perusahaan berbeda serta iklim kerja yang tidak sama. Hal ini memungkinkan hasil yang didapat berbeda dengan penelitian sebelumnya.
2. Variabel yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan hanya komitmen organisasi, dengan dimoderasi kerja keras dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

3. Pertanyaan yang diajukan dalam alat ukur terlalu banyak. Hal ini memungkinkan responden jenuh untuk menjawab pertanyaan yang diberikan.

5.3.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Dalam proses pelaksanaan penelitian, peneliti mengajukan beberapa hal yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya mencari responden pada satu bank di seluruh cabang, sehingga bisa mendapatkan responden yang memiliki budaya kerja, iklim kerja dan *benefit* yang didapatkan oleh setiap karyawan tidak berbeda.
2. Menambah variabel yang mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan, seperti kepuasan kerja, sistem penggajian atau *organization citizen behavior* dengan dimoderasi oleh keikutsertaan dalam pengambilan keputusan dan kerja keras.
3. Mencarai alat ukur yang lebih ringkas sehingga dapat mengurangi deviasi responden dalam mengisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. (2003). Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. *Military Psychology*, Vol. 15, hal. 237–253.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2001). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, hal. 20–52.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Auerbach, C. McGowan, B. G., Ausberger, A., Strolin-Goltzman, J., & Schudrich W. (2010). Differential factors influencing public and voluntary child welfare workers' intention to leave. *Children and Youth Services Review*, Vol. 32, hal. 1396-1402.
- Cappelli, P. (2000). Managing without commitment. *Organizational Dynamics*, Vol. 28, hal. 11–24.
- Carver, L., Lori Candela, & Antonio, P. G. (2011). Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment. *Nursing Outlook*, Vol. 59, hal. 137-148.
- Coyle-Shapiro and Morrow. (2006). Organizational and client commitment among contracted employees. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, hal. 416–431.
- Ferdinand, A. (2006). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*, Edisi 4. Semarang: Undip.
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low & W.C. Moncrief. (2001). The Role of Satisfaction with Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes on Sales People. *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 29, No.2, hal.165-178.
- Griffeth, R.W., P.W. Hom, & S. Gaertne. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, Vol. 26, hal. 463–488.

- Gormley, D. K., & Kennerly, S. (2010). Influence of Work Role and Perceptions of Climate on Faculty Organizational Commitment. *Journal of Professional Nursing*, Vol. 26, hal. 108-115
- Hair, J.F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Pearson International Edition.
- Hapsari, Reisa Saras. (2011). *Pemasaran relasional dalam konteks B2C : Peran moderasi sifat-sifat kepribadian konsumen (innovativeness, variety seeking dan relationship proneness) Studi kasus: Centro department store, Margocity Depok*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harris, G.E., & J.E. Cameron. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioral Science*, Vol. 37, hal. 159–169.
- Hausknecht, J.P., Rodda, J., & Howard, M.J., (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, Vol. 48, hal. 269–288.
- Igbaria, M., Zinatelli, N., Cragg, P., & Caveye, A. L. M. (1997). Personal computing acceptable factors in small firms: A structural equation model. *MIS Quarterly*, September, hal. 279-299.
- Istijanto. (2008). *Riset sumber daya manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Loi, R., H.Y. Ngo, & S. Foley. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 79, hal. 101–120.
- Malhotra, Naresh. (2007). *Marketing research: An applied orientation* (5th ed.). New Jearsey: Pearson Education, inc.
- Morrow, P.C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, hal. 18–35.
- Nakanishi, M., & Hisato Imai. (2012). Job role quality and intention to leave current facility and to leave profession of direct care workers in Japanese

- residential facilities for elderly. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, Vol. 54, hal. 102–108.
- Namasivayam, Karthik, & Xinyuan Zhao. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, Vol. 28, hal. 1212-1223.
- Neininger, A., Lehmann-Willenbrock, N., Kauffeld, N., & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 76, hal. 567-579.
- Putra, Alriko. (2010). *Analisis pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi (Studi kasus: PT. X)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ramadhani, A. F. (2010). *Analisis faktor kesalahan internal perusahaan terhadap perilaku berpindah konsumen dengan mempertimbangkan faktor eksternal perusahaan sebagai variabel moderasi (Studi kasus: Konsumen asuransi mobil di Jabodetabek)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Riketta. (2003). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 66 (2003), hal. 358–384.
- Ronald, S. M. H. (2011). *Analisa pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keadilan organisasi terhadap intensi meninggalkan organisasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Shaw, Jason D., John E. D., & Mohamed H.A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research*, Vol. 56, hal. 1021-1030.
- Sijabat, Jadongan. (2009). *Komitmen organisasi auditor (Studi empiris KAP besar di Jakarta yang berafiliasi dengan KAP asing)*. *Kajian Akuntansi Universitas HKBP Nommensen Medan*, hal.153-164.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover. *Personnel Psychology*, Vol. 46, hal. 259-293.

- Vandenberghe, C. (2003). Application of three-component model to China: Issues and perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, No. 3, hal. 516-523.
- Wan, Li Kuean, Khin, E. W. S., & Kaur, Sharon. (2010). Employees' turnover intention to leave: The Malaysian contexts. *The South East Asian Journal of Management*, Vol. 2, hal. 93-111.
- Wijanto, Setyo Hari. (2008). *Structural equation modeling dengan LISREL 8.8 konsep dan tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Witasari, Lia. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (Studi empiris pada Novotel Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro.
- Woo, Gon Kim, Jerrold, K. L., & Yong, Ki Lee. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, Vol 24, hal. 171-193.
- Yin , T.C., & K.W. Sai. (2008). Effects of career mentoring experience and perceived organizational support on employee commitment and intentions to leave: A study among hotel workers in Malaysia. *International Journal of Management*, Vol. 25, hal. 692-700.
- Yurchisin, J., Jihye, P., & Matthew O'Brien. (2010). Effects of ideal image congruence and organizational commitment on employee intention to leave. *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 17, hal. 406-414.



Lampiran 1 : Kuesioner

No. Kuesioner :

Tanggal :/...../.....

Responden Yth,

Saya mahasiswi tingkat akhir jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia yang sedang mengadakan penelitian Karya Akhir mengenai **Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Meninggalkan Perusahaan pada Customer Service Bank Umum**. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan karya akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi saya. Mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap. Kerahasiaan identitas Anda akan terjaga karena data ini hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas waktu dan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Neny Ratih W.

Screening Questions

Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang tersedia.

1. Apakah Anda merupakan karyawan bank yang bertugas sebagai *customer service officer*?

1. Ya	Lanjut ke pertanyaan berikut.
2. Tidak	Berhenti sampai di sini. Terima kasih.

2. Sudah berapa lama Anda bekerja di perusahaan ini?

1. kurang dari 1 tahun	Lanjut ke bagian C (pertanyaan demografi).
2. 1-3 tahun	Lanjut ke pertanyaan berikut.
3. 4-6 tahun	Lanjut ke pertanyaan berikut.
4. 7-10 tahun	Lanjut ke pertanyaan berikut.
5. lebih dari 10 tahun	Lanjut ke pertanyaan berikut.

A. Organisasi (*Organizational*)

Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Mohon berikan jawaban Anda dengan cara memberikan tanda (x) pada posisi jawaban yang telah tersedia sesuai dengan penilaian Anda, dimana 1 adalah sangat tidak setuju dan 6 adalah sangat setuju.

Pernyataan	Jawaban						
1. Saya akan merasa sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
2. Saya senang mendiskusikan perusahaan saya dengan orang lain (di luar perusahaan saya).	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
3. Saya menganggap masalah perusahaan adalah masalah saya juga.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
4. Saya dapat dengan mudah terikat dengan perusahaan lain semudah saya terikat dengan perusahaan ini.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
5. Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
6. Saya merasa terlibat secara emosional dengan perusahaan ini.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
7. Perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
8. Rasa memiliki saya terhadap perusahaan tidaklah kuat.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		

Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Mohon berikan jawaban Anda dengan cara memberikan tanda (x) pada posisi jawaban yang telah tersedia sesuai dengan penilaian Anda, dimana 1 adalah sangat tidak setuju dan 6 adalah sangat setuju.

Pernyataan	Jawaban						
1. Saya khawatir jika saya keluar dari perusahaan ini tidak ada pekerjaan lain menanti saya.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
2. Sangat sulit bagi saya untuk keluar dari perusahaan ini, meskipun saya menginginkan.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
3. Kehidupan saya akan terganggu jika sekarang keluar dari perusahaan ini.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
4. Saya merasa rugi jika sekarang keluar dari perusahaan tempat saya bekerja.	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
5. Berada di perusahaan ini merupakan kebutuhan bukan	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		

keinginan.

6. Banyak sekali pertimbangan yang saya pikirkan jika keluar dari perusahaan ini.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
7. Saya tidak keluar dari perusahaan ini adalah karena sulit mencari pekerjaan lain.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
8. Perusahaan ini memberikan fasilitas yang lebih baik dari perusahaan lain.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Komitmen normatif (*normative commitment*)

Mohon berikan jawaban Anda dengan cara memberikan tanda (x) pada posisi jawaban yang telah tersedia sesuai dengan penilaian Anda, dimana 1 adalah sangat tidak setuju dan 6 adalah sangat setuju.

Pernyataan

Jawaban

1. Saya pikir banyak pegawai terlalu sering berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
2. Saya percaya bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaannya.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
3. Berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain sangat tidak etis.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
4. Saya percaya loyalitas sangat penting sehingga kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan ini pun muncul.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
5. Jika saya mendapatkan tawaran yang lebih baik di perusahaan lain, sulit bagi saya pindah ke perusahaan tersebut.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
6. Saya belajar untuk setia kepada satu perusahaan.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
7. Saya setuju untuk menghabiskan sebagian besar karir di satu perusahaan.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
8. Menurut saya adalah bijaksana mengabdikan diri pada perusahaan tempat saya bekerja

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*Intention to leave*)

Mohon berikan jawaban Anda dengan cara memberikan tanda (x) pada posisi jawaban yang telah tersedia sesuai dengan penilaian Anda, dimana 1 adalah sangat tidak setuju dan 6 adalah sangat setuju.

Pernyataan

1. Saya kerap kali berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.
2. Saya akan mencari pekerjaan di perusahaan lain.
3. Saya akan meninggalkan perusahaan ini di tahun depan.

Jawaban

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

B. Pekerjaan Anda (Your Job)

Mohon berikan jawaban Anda dengan cara memberikan tanda (x) pada posisi jawaban yang telah tersedia sesuai dengan penilaian Anda, dimana 1 adalah sangat tidak setuju dan 6 adalah sangat setuju.

Pernyataan**Jawaban**

1. Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan keterampilan.
2. Pekerjaan yang saya lakukan memerlukan keterampilan tingkat tinggi.
3. Pekerjaan yang saya lakukan sangat mudah dan berulang-ulang.
4. Pekerjaan yang saya lakukan bisa diselesaikan sendiri tanpa bantuan dari orang lain.
5. Pekerjaan yang sudah saya mulai harus diselesaikan.
6. Saya melakukan pekerjaan berdasarkan pembagian tugas.
7. Hasil pekerjaan saya akan mempengaruhi orang lain.
8. Pekerjaan saya dapat mempengaruhi hasil kerja orang lain.
9. Pekerjaan saya tidak terlalu penting dibandingkan dengan orang lain.
10. Saya memiliki otoritas untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan pekerjaan.
11. Pekerjaan ini memberi saya kesempatan dan kebebasan dalam melakukan pekerjaan.
12. Saya tidak diijinkan mengambil keputusan mengenai pekerjaan saya.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

13. Pekerjaan yang saya kerjakan mencerminkan kinerja.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
14. Melalui pekerjaan ini, saya dapat mengetahui seberapa baik saya bekerja.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
15. Pekerjaan hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kinerja saya.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
16. Orang lain mengetahui saya dari berapa lama saya bekerja.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
17. Klien mengenal saya sebagai orang tepat waktu

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
18. Diantara rekan kerja, saya biasa pulang terlambat.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
19. Beberapa rekan kerja memiliki jam kerja mingguan lebih banyak dari saya.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
20. Saya memiliki banyak jam kerja dibandingkan rekan lainnya.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
21. Ketika ada pekerjaan yang harus diselesaikan, saya mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikannya.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
22. Saya bekerja dengan intens.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
23. Saya bekerja dengan maksimal dalam setiap pekerjaan.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
24. Saya berusaha keras agar sukses dalam bekerja.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
25. Saya mengerahkan diri semaksimal mungkin untuk bekerja.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
26. Saya yakin atas otoritas yang saya miliki.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
27. Ada tujuan jelas dalam setiap pekerjaan yang saya kerjakan.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
28. Saya sudah membagi waktu dengan benar.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
29. Saya mengetahui tanggung jawab dengan baik.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
30. Saya mengetahui apa yang diharapkan dari saya.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---
31. Saya mendapatkan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus saya kerjakan.

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Pengambilan keputusan (*decision making*)

Mohon berikan jawaban Anda dengan cara memberikan tanda (x) pada posisi jawaban yang telah tersedia sesuai dengan penilaian Anda, dimana 1 adalah sedikit mempengaruhi dan 6 adalah sangat mempengaruhi.

Pernyataan**Jawaban**

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Secara umum, saya memiliki pengaruh atas pekerjaan yang saya lakukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. Keputusan yang saya ambil berpengaruh terhadap pekerjaan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Secara umum, apa yang saya katakan akan berpengaruh terhadap tim kerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Secara umum, keputusan yang saya ambil mempengaruhi pekerjaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Atasan saya menerima dan mendengarkan ide serta saran yang saya kemukakan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

C. Pertanyaan Demografi (*Demographic Questions*)

1. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
2. Usia :
 - a. di bawah 25 tahun
 - b. 25-35 tahun
 - c. 36-45 tahun
 - d. 46-55 tahun
 - e. Diatas 55 tahun
3. Status Pernikahan : belum menikah / sudah menikah
4. Jenjang pendidikan :
 - a. S3 (doktor)
 - b. S2 (Master)
 - c. S1 (Sarjana)
 - d. Diploma (D1/D2/D3)
 - e. Lainnya

-----TERIMA KASIH-----

Lampiran 2: Hasil Pretest 30 Kuesioner

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,488	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
AC1	3,50	1,358	30
AC2	4,47	1,042	30
AC3	4,03	1,189	30
AC4	3,20	1,126	30
AC5	2,63	,890	30
AC6	2,60	,770	30
AC7	4,40	,894	30
AC8	2,77	,728	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AC1	24,10	10,024	,309	,412
AC2	23,13	10,947	,362	,395
AC3	23,57	11,013	,266	,434
AC4	24,40	10,800	,332	,404
AC5	24,97	14,516	-,116	,561
AC6	25,00	13,517	,073	,499
AC7	23,20	10,166	,624	,303
AC8	24,83	14,489	-,089	,539

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,60	14,524	3,811	8

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,647	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
AC1	3,50	1,358	30
AC2	4,47	1,042	30
AC3	4,03	1,189	30
AC4	3,20	1,126	30
AC6	2,60	,770	30
AC7	4,40	,894	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AC1	18,70	9,803	,418	,592
AC2	17,73	10,478	,539	,544
AC3	18,17	10,075	,492	,556
AC4	19,00	11,103	,377	,604
AC6	19,60	15,559	-,157	,735
AC7	17,80	10,786	,615	,531

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,20	15,200	3,899	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,659	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
CC9	2,17	,986	30
CC10	3,33	1,155	30
CC11	3,67	1,184	30
CC12	2,97	1,129	30
CC13	3,40	1,102	30
CC14	4,37	1,066	30
CC15	2,70	1,179	30
CC16	3,80	1,448	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CC9	24,23	19,564	,576	,579
CC10	23,07	18,961	,524	,583
CC11	22,73	19,995	,393	,617
CC12	23,43	19,220	,512	,587
CC13	23,00	19,931	,449	,604
CC14	22,03	22,102	,231	,656

CC15	23,70	21,597	,235	,657
CC16	22,60	22,800	,048	,720

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,40	25,559	5,056	8

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,571	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
NC17	3,90	1,155	30
NC18	5,03	,669	30
NC19	3,53	,819	30
NC20	4,80	,610	30
NC21	3,27	1,337	30
NC22	3,83	1,053	30
NC23	3,67	1,061	30
NC24	3,60	1,673	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NC17	27,73	18,271	-,034	,636
NC18	26,60	15,903	,548	,492
NC19	28,10	19,266	-,092	,623
NC20	26,83	18,006	,173	,566
NC21	28,37	12,240	,561	,417
NC22	27,80	14,510	,456	,480

NC23	27,97	14,861	,402	,498
NC24	28,03	12,240	,362	,514

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31,63	19,275	4,390	8

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
NC18	5,03	,669	30
NC19	3,53	,819	30
NC20	4,80	,610	30
NC21	3,27	1,337	30
NC22	3,83	1,053	30
NC23	3,67	1,061	30
NC24	3,60	1,673	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NC18	22,70	14,838	,580	,564
NC19	24,20	18,028	-,061	,691
NC20	22,93	16,823	,215	,633
NC21	24,47	11,154	,597	,498
NC22	23,90	13,541	,467	,561
NC23	24,07	14,892	,275	,621

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NC18	22,70	14,838	,580	,564
NC19	24,20	18,028	-,061	,691
NC20	22,93	16,823	,215	,633
NC21	24,47	11,154	,597	,498
NC22	23,90	13,541	,467	,561
NC23	24,07	14,892	,275	,621
NC24	24,13	10,395	,470	,563

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,73	18,271	4,274	7

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LE25	4,03	1,273	30
LE26	4,30	1,055	30
LE27	3,17	1,020	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

LE25	7,47	3,430	,754	,744
LE26	7,20	4,303	,728	,764
LE27	8,33	4,644	,664	,823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,50	8,603	2,933	3

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,694	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PD59	2,57	,858	30
PD60	3,03	,615	30
PD61	2,20	,961	30
PD62	2,97	,615	30
PD63	2,30	,702	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PD59	10,50	3,569	,691	,521
PD60	10,03	4,516	,632	,586
PD61	10,87	3,499	,591	,576
PD62	10,10	4,852	,486	,637
PD63	10,77	6,116	-,018	,806

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13,07	6,547	2,559	5

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE28	4,57	,971	30
WE29	4,37	1,217	30
WE30	3,50	,938	30
WE31	3,23	1,194	30
WE32	4,83	,834	30
WE33	3,80	,961	30
WE34	4,67	,884	30
WE35	3,90	1,269	30
WE36	2,27	,740	30
WE37	4,57	,568	30
WE38	3,50	,974	30
WE39	3,27	,828	30
WE40	4,80	,847	30
WE41	4,57	,898	30
WE42	3,20	1,126	30
WE43	3,33	,922	30
WE44	3,90	1,213	30
WE45	4,07	,944	30
WE46	4,17	1,177	30

WE47	4,17	1,367	30
WE48	5,03	,718	30
WE49	4,63	,765	30
WE50	5,13	,571	30
WE51	5,20	,551	30
WE52	5,10	,607	30
WE53	4,90	,845	30
WE54	4,93	,640	30
WE55	4,43	,817	30
WE56	5,03	,615	30
WE57	5,17	,648	30
WE58	4,60	,932	30

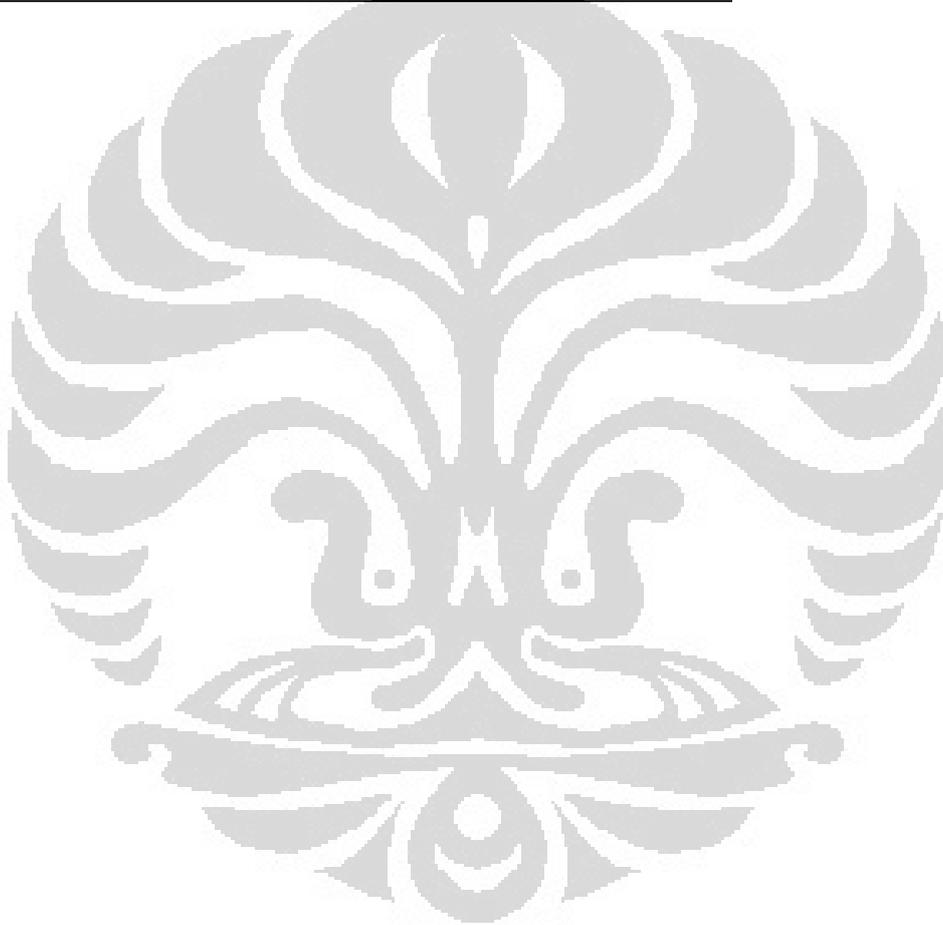
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE28	128,27	84,754	,526	,728
WE29	128,47	77,637	,745	,707
WE30	129,33	99,057	-,259	,771
WE31	129,60	97,283	-,153	,773
WE32	128,00	92,345	,129	,750
WE33	129,03	82,861	,647	,721
WE34	128,17	87,592	,407	,736
WE35	128,93	102,547	-,352	,788
WE36	130,57	96,254	-,117	,760
WE37	128,27	88,685	,570	,734
WE38	129,33	92,092	,111	,752
WE39	129,57	95,357	-,058	,759
WE40	128,03	82,378	,781	,716
WE41	128,27	87,857	,383	,737
WE42	129,63	100,378	-,290	,779
WE43	129,50	95,086	-,046	,760
WE44	128,93	87,237	,282	,743
WE45	128,77	86,116	,462	,732
WE46	128,67	90,644	,137	,753
WE47	128,67	76,506	,700	,707
WE48	127,80	88,510	,450	,736
WE49	128,20	92,234	,156	,749
WE50	127,70	86,700	,760	,727
WE51	127,63	87,137	,746	,729
WE52	127,73	87,995	,592	,732

WE53	127,93	91,030	,209	,746
WE54	127,90	97,886	-,252	,763
WE55	128,40	89,076	,348	,740
WE56	127,80	86,855	,687	,729
WE57	127,67	85,954	,727	,726
WE58	128,23	88,185	,346	,739

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
132,83	95,109	9,752	31



Lampiran 3: Analisis Distribusi Frekuensi

Frequencies**Statistics**

JK

N	Valid	120
	Missing	0

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	62	51,7	51,7	51,7
	Wanita	58	48,3	48,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Frequencies**Statistics**

Usia

N	Valid	120
	Missing	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	55	45,8	45,8	45,8
	25-35 tahun	59	49,2	49,2	95,0
	36-45 tahun	5	4,2	4,2	99,2
	46-55 tahun	1	0,8	0,8	100,0
	55 tahun	0	0	0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Frequencies**Statistics**

StatusPernikahan

N	Valid	120
	Missing	0

StatusPernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BM	106	88,3	88,3	88,3

Statistics

StatusPernikahan

Valid	120			
SM	14	11,7	11,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Frequencies**Statistics**

Lama bekerja

N	Valid	120
	Missing	0

Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >10 tahun	2	1,7	1,7	1,7
1-3 tahun	87	72,5	72,5	74,2
4-6 tahun	26	21,7	21,7	95,8
7-10 tahun	5	4,2	4,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Frequencies**Statistics**

Pendidikan

N	Valid	120
	Missing	0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	43	35,8	35,8	35,8
S1	76	63,3	63,3	99,2
S2	1	,8	,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Lampiran 4: Output LISREL setelah Respesifikasi

DATE: 6/ 8/2012
TIME: 11:37

L I S R E L 8.51

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\NENY\FE UI\Skrripsi\Run pertama\Olah Lisrel Ulang
June 2012\Struktural 18.spj:

Raw data from file DATAPW.psf
Sample Size = 120
Latent Variables AC CC NC
!IL

Relationships
AC1 AC2 AC4 AC6 = AC
CC1-CC5 CC8 = CC
NC2-NC4 NC7 = NC
!LE1-LE3 = IL

Set the Variance of AC to 1.00
Set the Variance of CC to 1.00
Set the Variance of NC to 1.00
!Set the Variance of IL to 1.00

Let the Error Covariance between NC4 and NC2 be free
Let the Error Covariance between AC6 and AC4 be free
Let the Error Covariance between AC6 and AC2 be free
Let the Error Covariance between CC8 and CC4 be free
Let the Error Covariance between NC3 and NC2 be free

OPTIONS AD=OFF
Path Diagram
Method of Estimation: Maximum Likelihood
End of Problem

Sample Size = 120

Covariance Matrix

	AC1	AC2	AC4	AC6	CC1	CC2
AC1	0.86					
AC2	0.20	0.54				
AC4	0.29	0.24	0.90			
AC6	0.41	0.10	0.53	1.13		
CC1	0.40	0.16	0.32	0.52	1.19	
CC2	0.15	0.16	0.12	0.13	0.31	0.78
CC3	0.23	0.17	0.18	0.29	0.50	0.46
CC4	0.35	0.26	0.08	0.18	0.44	0.46
CC5	0.27	0.24	0.19	0.33	0.35	0.38
CC8	0.22	0.19	0.23	0.30	0.47	0.25
NC2	0.13	0.16	0.13	0.09	0.08	0.04
NC3	0.06	0.10	0.18	0.18	0.11	0.26
NC4	0.00	0.14	0.01	-0.01	0.03	0.03
NC7	0.30	0.24	0.13	0.22	0.33	0.22

Covariance Matrix

	CC3	CC4	CC5	CC8	NC2	NC3
CC3	1.09					
CC4	0.64	1.10				
CC5	0.45	0.52	0.85			
CC8	0.47	0.27	0.39	1.11		
NC2	0.18	0.14	0.08	0.28	0.45	
NC3	0.19	0.18	0.32	0.09	-0.04	0.71
NC4	0.14	0.09	0.10	0.14	0.19	0.02
NC7	0.50	0.44	0.38	0.45	0.25	0.25

Covariance Matrix

	NC4	NC7
NC4	0.30	
NC7	0.22	1.01

Number of Iterations = 15

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$AC1 = 0.55 * AC, \text{ Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.36$$

(0.091)	(0.090)
6.08	6.13

$$AC2 = 0.45 * AC, \text{ Errorvar.} = 0.33, R^2 = 0.38$$

(0.078)	(0.062)
5.82	5.43

$$\begin{array}{l} \text{AC4} = 0.47 * \text{AC}, \text{ Errorvar.} = 0.68, R^2 = 0.25 \\ (0.10) \quad (0.10) \\ 4.67 \quad 6.52 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{AC6} = 0.64 * \text{AC}, \text{ Errorvar.} = 0.74, R^2 = 0.36 \\ (0.12) \quad (0.14) \\ 5.30 \quad 5.14 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{CC1} = 0.62 * \text{CC}, \text{ Errorvar.} = 0.81, R^2 = 0.32 \\ (0.097) \quad (0.11) \\ 6.39 \quad 7.19 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{CC2} = 0.52 * \text{CC}, \text{ Errorvar.} = 0.51, R^2 = 0.35 \\ (0.078) \quad (0.071) \\ 6.72 \quad 7.12 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{CC3} = 0.78 * \text{CC}, \text{ Errorvar.} = 0.48, R^2 = 0.56 \\ (0.086) \quad (0.076) \\ 9.07 \quad 6.26 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{CC4} = 0.79 * \text{CC}, \text{ Errorvar.} = 0.47, R^2 = 0.57 \\ (0.088) \quad (0.081) \\ 8.98 \quad 5.80 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{CC5} = 0.64 * \text{CC}, \text{ Errorvar.} = 0.44, R^2 = 0.48 \\ (0.078) \quad (0.066) \\ 8.21 \quad 6.67 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{CC8} = 0.63 * \text{CC}, \text{ Errorvar.} = 0.71, R^2 = 0.36 \\ (0.096) \quad (0.10) \\ 6.59 \quad 6.78 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{NC2} = 0.31 * \text{NC}, \text{ Errorvar.} = 0.34, R^2 = 0.23 \\ (0.067) \quad (0.049) \\ 4.72 \quad 6.95 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{NC3} = 0.32 * \text{NC}, \text{ Errorvar.} = 0.61, R^2 = 0.14 \\ (0.086) \quad (0.084) \\ 3.71 \quad 7.29 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{NC4} = 0.23 * \text{NC}, \text{ Errorvar.} = 0.24, R^2 = 0.18 \\ (0.055) \quad (0.034) \\ 4.24 \quad 7.14 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{NC7} = 0.81 * \text{NC}, \text{ Errorvar.} = 0.36, R^2 = 0.64 \\ (0.098) \quad (0.11) \\ 8.19 \quad 3.28 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Error Covariance for AC6 and AC2} = -0.20 \\ (0.060) \\ -3.36 \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Error Covariance for AC6 and AC4} = 0.25 \\ (0.10) \\ 2.49 \end{array}$$

Error Covariance for CC8 and CC4 = -0.23
(0.066)
-3.43

Error Covariance for NC3 and NC2 = -0.12
(0.042)
-2.79

Error Covariance for NC4 and NC2 = 0.11
(0.032)
3.36

Correlation Matrix of Independent Variables

	AC	CC	NC
AC	1.00		
CC	0.65 (0.09) 7.64	1.00	
NC	0.61 (0.10) 5.83	0.73 (0.08) 9.35	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 69
Minimum Fit Function Chi-Square = 120.02 (P = 0.00014)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 114.01 (P = 0.00053)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 45.01
90 Percent Confidence Interval for NCP = (19.55 ; 78.36)

Minimum Fit Function Value = 1.01
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.38
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.16 ; 0.66)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.074
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.049 ; 0.098)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.058

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.56
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.35 ; 1.84)
ECVI for Saturated Model = 1.76
ECVI for Independence Model = 5.12

Chi-Square for Independence Model with 91 Degrees of Freedom = 580.98
Independence AIC = 608.98
Model AIC = 186.01
Saturated AIC = 210.00
Independence CAIC = 662.01
Model CAIC = 322.36
Saturated CAIC = 607.69

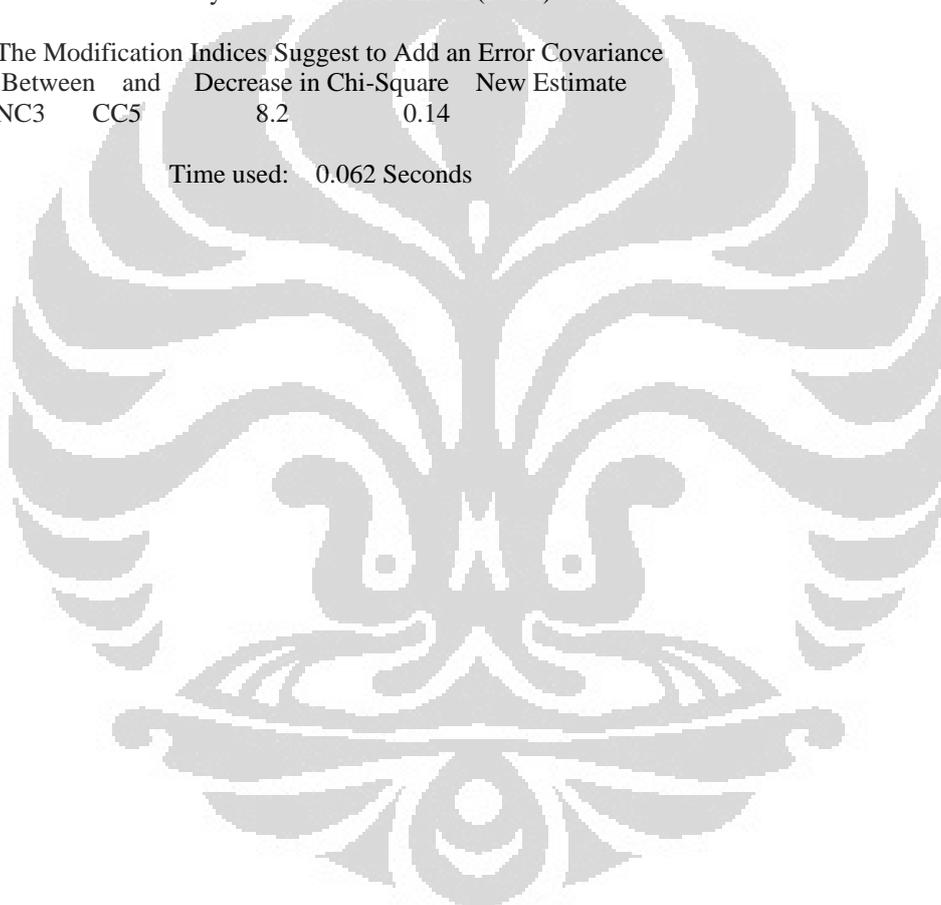
Normed Fit Index (NFI) = 0.79
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.86
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.60
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.90
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.90
 Relative Fit Index (RFI) = 0.73

Critical N (CN) = 99.39

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.064
 Standardized RMR = 0.078
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.88
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.82
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance
 Between and Decrease in Chi-Square New Estimate
 NC3 CC5 8.2 0.14

Time used: 0.062 Seconds



Lampiran 5: Output LISREL Model Struktural Tanpa Moderasi

DATE: 6/ 8/2012
TIME: 8:34

L I S R E L 8.51

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\NENY\FE UI\Skripsi\Run pertama\Olah Lisrel Ulang
June 2012\StrukturalFinal.spj:

Raw data from file DATAFINAL.psf
Sample Size = 120
Latent Variables OC IL

Relationships
AC CC NC = OC
LE1-LE3 = IL
IL = OC

Set the Variance of OC to 1.00
!Set the Variance of OCP to 1.00
!Set the Variance of OCW to 1.00
Set the Variance of IL to 1.00

OPTIONS AD=OFF
Path Diagram
Method of Estimation: Maximum Likelihood
End of Problem

Sample Size = 120

Covariance Matrix

	LE1	LE2	LE3	AC	CC	NC
LE1	0.77					
LE2	0.35	0.55				
LE3	0.30	0.33	0.82			
AC	0.02	0.01	0.15	1.00		
CC	0.00	0.15	0.19	0.65	1.00	

NC 0.00 0.16 0.16 0.61 0.73 1.00

Number of Iterations = 8

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

LE1 = 0.54*IL, Errorvar.= 0.47 , R² = 0.39

(0.085) (0.082)

6.30 5.74

LE2 = 0.62*IL, Errorvar.= 0.15 , R² = 0.72

(0.078) (0.073)

7.93 2.09

LE3 = 0.52*IL, Errorvar.= 0.53 , R² = 0.35

(0.087) (0.086)

5.99 6.16

AC = 0.73*OC, Errorvar.= 0.47 , R² = 0.53

(0.084) (0.074)

8.74 6.31

CC = 0.89*OC, Errorvar.= 0.22 , R² = 0.78

(0.080) (0.068)

11.14 3.18

NC = 0.83*OC, Errorvar.= 0.31 , R² = 0.69

(0.081) (0.068)

10.20 4.64

Structural Equations

IL = 0.23*OC, Errorvar.= 1.00, R² = 0.051

(0.11)

2.03

Correlation Matrix of Independent Variables

OC

1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

IL OC

IL 1.05

OC 0.23 1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 8

Minimum Fit Function Chi-Square = 17.05 (P = 0.030)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 16.03 (P = 0.042)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 8.03
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.27 ; 23.51)

Minimum Fit Function Value = 0.14
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.067
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0023 ; 0.20)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.092
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.017 ; 0.16)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.13

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.35
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.29 ; 0.48)
 ECVI for Saturated Model = 0.35
 ECVI for Independence Model = 2.31

Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 262.73

Independence AIC = 274.73
 Model AIC = 42.03
 Saturated AIC = 42.00
 Independence CAIC = 297.45
 Model CAIC = 91.27
 Saturated CAIC = 121.54

Normed Fit Index (NFI) = 0.94
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.93
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.50
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.96
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.96
 Relative Fit Index (RFI) = 0.88

Critical N (CN) = 141.21

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.051
 Standardized RMR = 0.059
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.96
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.89
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.36

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance
 Between and Decrease in Chi-Square New Estimate
 AC LE2 9.7 -0.12

Time used: 0.047 Seconds

Lampiran 6: Output Struktural Dimoderasi Dengan Kerja Keras

DATE: 6/13/2012

TIME: 7:04

LISREL 8.51

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
 Scientific Software International, Inc.
 7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
 Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
 Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
 Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001
 Use of this program is subject to the terms specified in the
 Universal Copyright Convention.
 Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\NENY\FE UI\Skripsi\Run pertama\Olah Lisrel Ulang
 June 2012\StrukturalFinal2.spj:

Raw data from file DATAFINAL.psf
 Sample Size = 120
 Latent Variables OCW IL

Relationships
 !AC CC NC = OC
 !ACP CCP NCP = OCP
 ACW CCW NCW = OCW
 LE1-LE3 = IL
 IL = OCW

!Set the Variance of OC to 1.00
 !Set the Variance of OCP to 1.00
 Set the Variance of OCW to 1.00
 Set the Variance of IL to 1.00

OPTIONS AD=OFF
 Path Diagram
 Method of Estimation: Maximum Likelihood
 End of Problem

Sample Size = 120

Covariance Matrix

	LE1	LE2	LE3	ACW	CCW	NCW
LE1	0.77					

LE2	0.35	0.55				
LE3	0.30	0.33	0.82			
ACW	-0.20	-0.16	0.06	1.00		
CCW	-0.19	0.02	0.06	0.70	1.00	
NCW	-0.23	-0.02	0.03	0.77	0.98	1.00

Number of Iterations = 11

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$\text{LE1} = 0.60 * \text{IL}, \text{Errorvar.} = 0.40, R^2 = 0.48$$

(0.086)	(0.082)
6.97	4.85

$$\text{LE2} = 0.57 * \text{IL}, \text{Errorvar.} = 0.22, R^2 = 0.61$$

(0.074)	(0.064)
7.66	3.38

$$\text{LE3} = 0.53 * \text{IL}, \text{Errorvar.} = 0.52, R^2 = 0.36$$

(0.087)	(0.085)
6.09	6.17

$$\text{ACW} = 0.73 * \text{OCW}, \text{Errorvar.} = 0.46, R^2 = 0.54$$

(0.079)	(0.060)
9.33	7.68

$$\text{CCW} = 0.94 * \text{OCW}, \text{Errorvar.} = 0.12, R^2 = 0.88$$

(0.069)	(0.021)
13.59	5.57

$$\text{NCW} = 1.04 * \text{OCW}, \text{Errorvar.} = -0.088, R^2 = 1.09$$

(0.063)	(0.022)
16.68	-4.05

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

Structural Equations

$$\text{IL} = -0.19 * \text{OCW}, \text{Errorvar.} = 1.00, R^2 = 0.035$$

(0.093)
-2.03

Correlation Matrix of Independent Variables

OCW

1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

IL	OCW
----	-----

 IL 1.04
 OCW -0.19 1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 8
 Minimum Fit Function Chi-Square = 36.63 (P = 0.00)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 34.10 (P = 0.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 26.10
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (11.69 ; 48.06)

Minimum Fit Function Value = 0.31
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.22
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.098 ; 0.40)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.17
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.11 ; 0.22)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00064

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.51
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.38 ; 0.69)
 ECVI for Saturated Model = 0.35
 ECVI for Independence Model = 5.36

Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 626.32
 Independence AIC = 638.32
 Model AIC = 60.10
 Saturated AIC = 42.00
 Independence CAIC = 661.05
 Model CAIC = 109.34
 Saturated CAIC = 121.54

Normed Fit Index (NFI) = 0
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.91
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.50
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.95
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.95
 Relative Fit Index (RFI) = 0.89

Critical N (CN) = 66.28

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.077
 Standardized RMR = 0.090
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.91
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.77
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.35

The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance
 Between and Decrease in Chi-Square New Estimate

LE3	LE2	9.8	0.52
ACW	LE2	13.1	-0.11

Time used: 0.047 Seconds

Lampiran 7: Output Struktural Dimoderasi Keikutsertaan Dalam Pengambilan Keputusan

DATE: 6/13/2012
TIME: 7:05

LISREL 8.51

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2001
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\NENY\FE UI\Skrripsi\Run pertama\Olah Lisrel Ulang June 2012\StrukturalFinal1.spj:

Raw data from file DATAFINAL.psf
Sample Size = 120
Latent Variables OCP IL

Relationships
!AC CC NC = OC
ACP CCP NCP = OCP
LE1-LE3 = IL
IL = OCP

!Set the Variance of OC to 1.00
Set the Variance of OCP to 1.00
!Set the Variance of OCW to 1.00
Set the Variance of IL to 1.00

OPTIONS AD=OFF
Path Diagram
Method of Estimation: Maximum Likelihood
End of Problem

Sample Size = 120

Covariance Matrix

LE1	LE2	LE3	ACP	CCP	NCP
-----	-----	-----	-----	-----	-----

LE1	0.77					
LE2	0.35	0.55				
LE3	0.30	0.33	0.82			
ACP	0.09	0.05	-0.06	1.00		
CCP	0.06	0.13	0.02	0.83	1.00	
NCP	0.05	0.09	-0.08	0.91	0.89	1.00

Number of Iterations = 7

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Measurement Equations

$$\text{LE1} = 0.56 * \text{IL}, \text{Errorvar.} = 0.46, R^2 = 0.41$$

(0.088)	(0.083)
6.34	5.48

$$\text{LE2} = 0.63 * \text{IL}, \text{Errorvar.} = 0.16, R^2 = 0.72$$

(0.080)	(0.076)
7.87	2.06

$$\text{LE3} = 0.52 * \text{IL}, \text{Errorvar.} = 0.54, R^2 = 0.34$$

(0.089)	(0.087)
5.85	6.22

$$\text{ACP} = 0.92 * \text{OCP}, \text{Errorvar.} = 0.16, R^2 = 0.84$$

(0.070)	(0.027)
13.04	5.88

$$\text{CCP} = 0.90 * \text{OCP}, \text{Errorvar.} = 0.19, R^2 = 0.81$$

(0.071)	(0.030)
12.62	6.38

$$\text{NCP} = 0.99 * \text{OCP}, \text{Errorvar.} = 0.016, R^2 = 0.98$$

(0.066)	(0.020)
15.00	0.78

Structural Equations

$$\text{IL} = 0.095 * \text{OCP}, \text{Errorvar.} = 1.00, R^2 = 0.0089$$

(0.10)
0.91

Correlation Matrix of Independent Variables

OCP

1.00

Covariance Matrix of Latent Variables

	IL	OCP
IL	1.01	
OCP	0.09	1.00

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 8
 Minimum Fit Function Chi-Square = 18.65 (P = 0.017)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 18.11 (P = 0.020)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 10.11
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (1.40 ; 26.50)

Minimum Fit Function Value = 0.16
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.085
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.012 ; 0.22)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.10
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.038 ; 0.17)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.079

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.37
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.30 ; 0.51)
 ECVI for Saturated Model = 0.35
 ECVI for Independence Model = 4.28

Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 497.11
 Independence AIC = 509.11
 Model AIC = 44.11
 Saturated AIC = 42.00
 Independence CAIC = 531.84
 Model CAIC = 93.35
 Saturated CAIC = 121.54

Normed Fit Index (NFI) = 0.96
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.96
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.51
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 129.20

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.042
 Standardized RMR = 0.048
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.95
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.87
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.36

Time used: 0.031 Seconds