



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA

T E S I S


ANALISIS PEMODELAN HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA,  
KOMITMEN ORGANISASI,  
DAN PERSEPSI MENGENAI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP  
KEINGINAN KARYAWAN UNTUK KELUAR DARI PERUSAHAAN

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Sains (M. Si)  
dalam Ilmu Administrasi

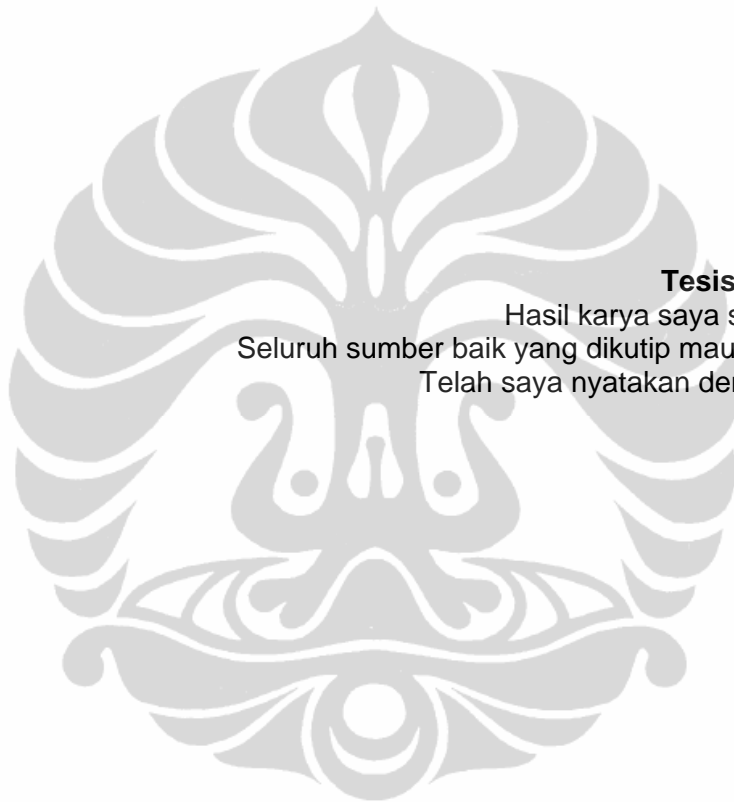
Oleh:

Nama : Herni Kartika Ratri  
NPM : 690503163Y  
Program Studi : Ilmu Administrasi  
Kekhususan : Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jakarta, Juni 2008



Penulis mempersembahkan tesis ini terutama untuk Mama (alm.) yang sudah menjadi sumber semangat dan inspirasi dalam hidup penulis. I want to be a tough woman like you. I want to be what you wanted me to be



**Tesis ini adalah**  
Hasil karya saya sendiri, dan  
Seluruh sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
Telah saya nyatakan dengan benar

Herni Kartika Ratri

UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA

### TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : HERNI KARTIKA RATRI  
NPM : 690503163Y  
Judul : Analisis Pemodelan Hubungan Antara Kepuasan Kerja,  
Komitmen Organisasi, Persepsi Mengenai Dukungan  
Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk  
Meninggalkan Perusahaan.

Pembimbing Tesis:

(Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA)

UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA

### LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Herni Kartika Ratri  
NPM : 690503163Y  
Judul : Analisis Pemodelan Hubungan Antara Kepuasan Kerja,  
Komitmen Organisasi, Persepsi Mengenai Dukungan  
Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk  
Meninggalkan Perusahaan

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Penguji Tesis Program Pascasarjana Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia pada tanggal dua puluh empat, bulan Juni , tahun duaribu delapan dan telah dinyatakan LULUS

#### Tim Penguji:

Ketua Sidang  
Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein (.....)

Pembimbing  
Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA (.....)

Pembaca Ahli  
Drs. M. Riduansyah, M. Si (.....)

Sekretaris Sidang  
Drs. Achmad Lutfi, M. Si (.....)

UNIVERSITY OF INDONESIA  
FACULTY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE  
DEPARTMENT OF ADMINISTRATIVE SCIENCE  
POSTGRADUATE PROGRAM  
ADMINISTRATIVE SCIENCE PROGRAMME  
MAJOR IN HUMAN AND RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

## ABSTRACT

Herni Kartika Ratri  
690503163Y

### **Impact Analysis of Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intention to Leave (Case Study in PALYJA)**

[xviii + 117 pages + 36 tables + 22 Figures; Literatures: 15 books, 44 journals, 9 theses]

The objective of this study was to understand the relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intention to Leave within PALYJA's employee. More detail analysis was performed to the relationship among each dimension, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intention to Leave. Analysis was also performed to examine the role of Organizational Commitment as mediator in the relationship between Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support with Intention to Leave.

Previous researches had found that intention to leave was explained best by Job Satisfaction. Employee with higher Job Satisfaction will exhibit low intention to leave. Similar negative relationships were also found between Organizational Commitment and Intention to leave and between Perceived Organizational Support and Intention to leave. Other researches also found that the higher the Perceived Organizational Support, the higher Job Satisfaction and Organizational Commitment would be. Organizational Commitment also had been indicated as a mediator in the relationship between Organizational Commitment and Intention to leave and between Perceived Organizational Support and Intention to leave.

The research used descriptive analytical methods. The data was collected using a questionnaire and the survey was conducted during May – June 2008. The respondent was randomly picked. The number of valid questionnaire was 102. The validity and reliability of the instruments had been tested using SPSS versi 15.0. *Spearman-rank* and *Alpha Cronbach* was the method in performing the test respectively. Descriptive statistics was obtained using MsExcel 2003, and Inferential Statistic was obtained using *Structured Equation Modelling* (SEM) in LISREL 8.30 to test the hypothesized structural model.

The result of the research was that Intention to Leave is mostly affected negatively by Perceived Organizational Support. Intention to leave is also

affected by Job Satisfaction and Organizational Commitment. Perceived Organizational Support positively have impact on Job Satisfaction and Organizational Commitment. Employee who feels that his company giving appreciation to their ideas and contributions, pay attention to their problems, and care about their prosperity and job satisfaction, will have high job satisfaction. Higher level of job satisfaction will increase employee commitment. In other side, Perceived Organisational Support will directly affect Organisational Commitment.

Company's appreciation and attention towards its employees, will develop their commitment to stay within the organisation. Employee with higher organisation commitment tends to more loyal to his company therefore will decrease their intention to leave.

The result of model fit test can be summarised that the proposed model has fit the data. From mediation test, also found that Organisational Commitment is a mediator in the relationship between Perceived Organisational Support with Intention to Leave.

Suggestion for management, this study implies that Perceived Organisational Support have important role in employee's intention to leave, directly and indirectly by affecting the Job Satisfaction and Organisational Commitment. In order to retain its employee, management should give more appreciation to employee's ideas and contribution; paying more attention to their problems; and also giving more concern to their prosperity and satisfaction.

Suitable retention program can be done by giving appreciation to employee's outstanding contribution, by giving bonuses based on their achievement during a certain period or giving appreciation for employee's lifetime service. For the future researches, it suggested to study other factor that can affect employee's intention to leave, such as employee's characteristics, employee's perception on limited alternative job, compensation, organisational climate, leadership, organisational environment, and organisational culture.

UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI  
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA

## ABSTRAK

Herni Kartika Ratri  
690503163Y

**Analisis Pemodelan Hubungan antara Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan (Studi Kasus di PALYJA)**

[xviii + 117 halaman + 36 tabel + 22 bagan; Daftar Pustaka: 15 buku, 44 jurnal, 9 tesis]

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan Karyawan di PT. PAM Lyonnaise Jaya (PALYJA), Jakarta. Secara spesifik akan dianalisis hubungan antar dimensi antara Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari perusahaan. Penelitian ini juga akan menganalisis peran Komitmen Organisasi sebagai mediator antara Kepuasan Kerja dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi dengan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya, telah ditemukan bahwa Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi terutamanya dipengaruhi Kepuasan Kerja. Jika Karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka Keinginannya untuk keluar dari perusahaan akan turun. Hubungan negatif serupa ditemukan juga pada Komitmen Organisasi dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi. Beberapa penelitian juga menemukan bahwa semakin tinggi Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi, maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga akan meningkat. Komitmen organisasi juga ditemukan sebagai mediator hubungan antara kepuasan karyawan dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Metoda yang digunakan dalam penelitian ini adalah metoda deskriptif analitis. Pengambilan data dilakukan pada bulan Mei – Juni 2008 melalui kuesioner dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 40. Jumlah responden yang isian kuesionernya dipakai dalam penelitian adalah sebanyak 102 orang yang



dipilih secara acak. Sebelum dilakukan pengolahan data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan software SPSS versi 15.0, berturut-turut menggunakan *spearman-rank* dan koefisien *Alpha Cronbach*. Dalam melaksanakan pengolahan data untuk memperoleh statistik deskriptif, penulis menggunakan MsExcel 2003, sedangkan untuk statistik inferensi, penulis menggunakan *Structured Equation Modelling (SEM)* dalam LISREL 8.30 untuk menguji model hubungan struktural yang dihipotesiskan dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan terutamanya dipengaruhi secara negatif oleh besarnya Persepsi Karyawan akan Dukungan Organisasi. Selain itu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan juga dipengaruhi secara negatif oleh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi secara positif memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap ide dan kontribusi karyawan, menunjukkan kepedulian terhadap masalah karyawan, dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Di sisi lain, persepsi karyawan akan dukungan organisasi juga secara langsung berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penghargaan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, akan membuat karyawan merasa memiliki komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung loyal terhadap perusahaan, sehingga keinginannya untuk meninggalkan perusahaan rendah.

Melalui uji kecocokan model, diperoleh hasil bahwa model yang diajukan sudah sesuai dengan data. Dari pengujian mediasi, ditemukan bahwa komitmen organisasi ini menjadi mediator hubungan antara persepsi mengenai dukungan organisasi dengan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Untuk organisasi, hasil penelitian ini menegaskan persepsi karyawan akan dukungan organisasi memiliki peranan penting dalam menentukan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, baik secara langsung, maupun lewat pembentukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk mempertahankan karyawannya, pihak manajemen dituntut untuk lebih memberikan penghargaan terhadap ide dan kontribusi karyawan, perhatian terhadap permasalahan karyawan, dan juga perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi yang dilakukan oleh karyawan, misalnya dengan pemberian bonus yang besarnya disesuaikan dengan kinerjanya selama periode tertentu atau memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja sekian lama. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk juga meneliti faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, seperti karakter individu, persepsi mengenai ketebatasan alternatif lapangan kerja, kompensasi, iklim organisasi, kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan budaya organisasi.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas segala rahmat dan ridho-Nya jugalah akhirnya penulis dapat menyelesaikan masa kuliah dan penulisan tesis di Program Pasca Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Penulisan tesis ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Sains (MSi) dengan Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Penulis secara khusus menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA, yang telah bersedia memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Rasa terimakasih juga penulis ucapkan kepada Bapak dan Mama (alm), kakak dan adik-adikku tersayang yang selama ini telah memberikan segala kasih sayang, dukungan, dorongan, semangat, dan selalu memberikan bantuan dan solusi untuk setiap permasalahan yang penulis alami.

Untuk rekan-rekan seperjuangan di PSDM IX, terimakasih atas segala kerjasama dan dorongan untuk segera menyelesaikan tesis. Juga untuk rekan-rekan di PALYJA yang telah menyediakan waktu luang untuk mengisi kuesioner yang penulis sebarkan, Terimakasih yang tak hingga besarnya penulis sampaikan juga untuk rekan-rekan di People Development Department PALYA, dengan segala nasehat dan masukan yang sangat bermanfaat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Tidak lupa penulis ucapkan terimakasih kepada Tuhan, karena telah memberikan teman-teman yang selalu memberi warna berbeda dalam hidup penulis. Tanpa kalian, hidup ini tidak akan penuh warna-warni seperti ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dan praktis yang bermanfaat untuk siapa saja yang memerlukannya.

Jakarta Juni 2008

Penulis

Herni Kartika Ratri

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINAL.....	iii
TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....	v
ABSTRACT .....	vi
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian .....	7
C.1 Tujuan Penelitian.....	7
C.2. Signifikansi Penelitian.....	8
D. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II : TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN .....	11
A. Tinjauan Literatur .....	11
A.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan untuk Tetap Bekerja di Perusahaan .....	17
A.2. Hubungan antara Kepuasan Kerja, Komitmen terhadap Organisasi, Keadilan dalam Organisasi, dan Persepsi akan dukungan organisasi.....	27
B. Model Analisis .....	29
C. Hipotesis .....	30
D. Operasionalisasi Konsep .....	31
E. Metode Penelitian.....	36

E.1.	Pendekatan Penelitian .....	36
E.2.	Jenis/ Tipe Penelitian .....	36
E.3.	Teknik Pengumpulan Data .....	37
E.4.	Populasi dan Sampel .....	37
E.5.	Uji Reliabilitas dan Validitas Data.....	39
E.6	Teknik Analisis Data.....	41
E.7.	Keterbatasan Penelitian .....	46
BAB III : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....		48
A.	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
B.	Sumber Daya Manusia.....	50
C.	struktur Organisasi.....	51
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		53
A.	Validitas Instrumen Penelitian .....	53
A.1.	Validitas Instrumen Kepuasan Kerja .....	53
A.2.	Validitas Instrumen Komitmen Organisasi .....	55
A.3.	Validitas Instrumen Persepsi akan Dukungan Organisasi .....	57
A.4.	Validitas Instrumen Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan.....	58
B.	Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	58
C.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	59
D.	Gambaran Umum Responden Penelitian .....	68
D.1.	Penyebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
D.2.	Penyebaran Responden Berdasarkan Usia .....	67
D.3.	Penyebaran Responden Berdasarkan Posisi.....	68
D.4.	Penyebaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
D.5.	Penyebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	70
E.	Statistik Deskriptif dari Variabel Penelitian.....	71

E.1.	Statistik Deskriptif dari Variabel Kepuasan Kerja.....	71
E.2.	Statistik Deskriptif dari Variabel Komitmen Organisasi .....	72
E.3.	Statistik Deskriptif dari Variabel Persepsi akan Dukungan Organisasi.....	73
E.4.	Statistik Deskriptif dari Variabel Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi .....	74
F.	Analisis Data dan Pembahasan .....	75
F.1.	Uji Normalitas Data .....	75
F.2.	Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) .....	76
F.3.	Pengujian Hipotesis Penelitian.....	86
F.4.	Pengujian Model Penuh Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Karyawan Keluar dari Perusahaan.....	107
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN.....	114
A.	Simpulan .....	114
B.	Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Operasionalisasi Konsep .....	34
Tabel II. 2	Kriteria Kesesuaian antara Model dengan Data .....	44
Tabel IV. 1	Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja.....	54
Tabel IV. 2	Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi.....	56
Tabel IV. 3	Hasil uji validitas variabel persepsi akan dukungan organisasi.....	57
Tabel IV. 4	Hasil uji validitas variabel keinginan untuk keluar dari perusahaan .....	57
Tabel IV. 5	Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian .....	58
Tabel IV. 6	Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja .....	60
Tabel IV. 7	Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel komitmen organisasi.....	63
Tabel IV. 8	Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel persepsi akan dukungan organisasi .....	65
Tabel IV. 9	Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan .....	66
Tabel IV. 10	Penyebaran responden berdasarkan jenis kelamin .....	67
Tabel IV. 11	Rerata jawaban responden berdasarkan jenis kelamin .....	68
Tabel IV. 12	Penyebaran responden berdasarkan usia .....	68
Tabel IV. 13	Rerata jawaban responden berdasarkan usia .....	69
Tabel IV. 14	Penyebaran responden berdasarkan posisi.....	69
Tabel IV. 15	Rerata jawaban responden berdasarkan posisi .....	70
Tabel IV. 16	Penyebaran responden berdasarkan masa kerja .....	70
Tabel IV. 17	Rerata jawaban responden berdasarkan masa kerja .....	70
Tabel IV. 18	Penyebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	70
Tabel IV. 19	Rerata jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	70
Tabel IV. 20	Statistik deskriptif dari variabel kepuasan kerja .....	72

Tabel IV. 21	Statistik deskriptif dari variabel komitmen organisasi.....	73
Tabel IV. 22	Statistik deskriptif dari variabel persepsi akan dukungan organisasi7 .....	74
Tabel IV. 23	Statistik deskriptif dari variabel keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.....	75
Tabel IV. 24	Uji Normalitas Data .....	76
Tabel IV. 25	Indeks Ketepatan Model Variabel Persepsi akan Dukungan Organisasi.....	79
Tabel IV. 26	Ukuran Indeks Ketepatan Model Variabel Kepuasan Kerja	82
Tabel IV. 27	Indeks Ketepatan Model Variabel Komitmen Organisasi.....	84
Tabel IV. 28	Indeks Ketepatan Model Variabel Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Perusahaan .....	86
Tabel IV. 29	Ukuran Indeks Ketepatan Model Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	89
Tabel IV. 30	Indeks Ketepatan Model Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.....	92
Tabel IV. 31	Ukuran Indeks Ketepatan Model Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan.....	95
Tabel IV. 32	Ukuran Indeks Ketepatan Model Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	99
Tabel IV. 33	Ukuran Indeks Ketepatan Model Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan.....	103
Tabel IV. 34	Ukuran Indeks Ketepatan Model Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan.....	106
Tabel IV. 35	Pengaruh Langsung Persepsi akan Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Keluar dari Perusahaan.....	110

Tabel IV. 36	Ukuran Indeks Ketepatan Model Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan.....	113
--------------	--	-----





## DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1	Proses Pengambilan Keputusan untuk Perputaran Karyawan .....	14
Gambar II. 1	Model Konseptual.....	
	.....30	
Gambar II. 2	Model Hubungan struktural .....	45
Gambar III. 1	Struktur Organisasi PALYJA .....	53
Gambar IV. 1	Standardized Loading Factor Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis Variabel Persepsi akan Dukungan Organisasi .....	77
Gambar IV. 2	Uji t Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis Variabel Persepsi akan Dukungan Organisasi .....	78
Gambar IV. 3	Standardized Loading Factor Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis Variabel Kepuasan Kerja .....	80
Gambar IV. 4	Uji t Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Gambar IV. 5	Standardized Loading Factor Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis Variabel Komitmen Organisasi .....	83
Gambar IV. 6	Uji t Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis Variabel Komitmen Organisasi .....	83
Gambar IV. 7	Standardized Loading Factor Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis Variabel Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Perusahaan.....	85
Gambar IV. 8	Uji t Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis Variabel Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Perusahaan .....	85
Gambar IV. 9	Koefisien Jalur Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	87
Gambar IV. 10	Uji t Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	88
Gambar IV. 11	Koefisien Jalur Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	90

Gambar IV.12	Uji t Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi .....	91
Gambar IV. 13	Koefisien Jalur Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan.....	93
Gambar IV. 14	Uji t Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan .....	94
Gambar IV. 15	Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	97
Gambar IV. 16	Uji t Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	98
Gambar IV. 17	Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan .....	101
Gambar IV. 18	Koefisien Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan .....	101
Gambar IV. 19	Koefisien Jalur Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan .....	104
Gambar IV. 20	Uji t Pengaruh Persepsi akan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Keluar Dari Perusahaan .....	109
Gambar IV. 21	Koefisien Jalur Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Karyawan Keluar dari Perusahaan .....	108
Gambar IV. 22	Uji t Pengaruh Persepsi akan Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Karyawan Keluar dari Perusahaan .....	109