BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/subjek Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Di awal tahun 2005-an tepatnya di Kecamatan Margomulyo, Kabupaten Bojonegoro terdapat banyak perusahan akar jati. Perusahaan akar jati adalah kerajinan yang diciptakan dari bahan baku utama limbah kayu jati yang awalnya tidak memiliki nilai jual setelah diberi sedikit sentuhan pengolahan dengan teknologi yang sederhana ternyata memiliki nilai jual tinggi. Bahkan nilai ekonominya berlipat dan mampu menambah devisa negara karena laku di pasar Eropa.

Desa yang memiliki perusahaan akar jati yaitu Desa Meduri, Desa Geneng, Desa Piji, Desa Sumberjo dan sebagainya. Meskipun desa ini tidak berada di area perkotaan namun banyak pengunjung yang tahu dan datang ke desa ini untuk sekedar melihat-lihat ataupun membeli bahkan memberikan order dengan jumlah yang banyak. Bukan hanya pengunjung dari dalam negeri namun dari manca negara pun banyak yang datang ke industri ini seperti: Korea, Brunei Darussalam, Thailand, Belanda dan sebagainya. Desa-desa tersebut memang dikenal sebagai desa pengrajin limbah akar jati alam karena mayoritas penduduk desa ini memiliki usaha di bidang limbah akar jati alam.

Penelitian ini dilakukan di Desa Meduri dan Desa Geneng karena Desa tersebut berada di bagian selatan dan memiliki karakteristik sebagai perusahaan besar. Adapun nama perusahaan dan juga banyak karyawan

yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu dapat dilihat di tabel , sebagai berikut:

Tabel 4.1. Profil Perusahaan

No	Nama perusahaan	Jumlah karyawan
1	UD. AKAR JATI ALAM	28 Karyawan
2	UD. AKAR JATI ALAM 2	16 Karyawan
3	UD. WAHYU JATI JAYA	17 Karyawan
4	UD. RIZKY DJATI	28 Karyawan
5	UD. HASTA KREASI	12 Karyawan
6	UD. AKAR JAYA	10 Karyawan
7	UD. FAJAR JATI ANTIK	10 Karyawan
8	UD. BAROKAH	11 Karyawan
Jumlah Keseluruhan Karyawan		132 Karyawan

Sumber: Lampiran 2 Data Karakteristik Responden (2017)

2. Hasil Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Dalam hal ini diperoleh secara langsung dari hasil kegiatan dan penelitian lapangan. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data mengenai variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* yang didapat langsung dari sumber yang akan diteliti melalui penyebaran kuisioner yang akan diisi oleh responden. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan pada perusahaan-perusahan akar jati di Margomulyo bagian selatan di mana dari 132 karyawan didalam 8 perusahaan, penentuan responden ini sudah dibahas sebelumnya di BAB III. Pengambilan data dilakukan dengan cara menemui responden dan membagikan kuesioner pada karyawan. Dari hasil pengumpulan kuesioner didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	132 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	119 kuesioner
Kuesioner yang rusak	4 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	115 kuesioner
Response rate	87,1 %

Sumber: Lampiran 2 Data Karakteristik Responden (2017)

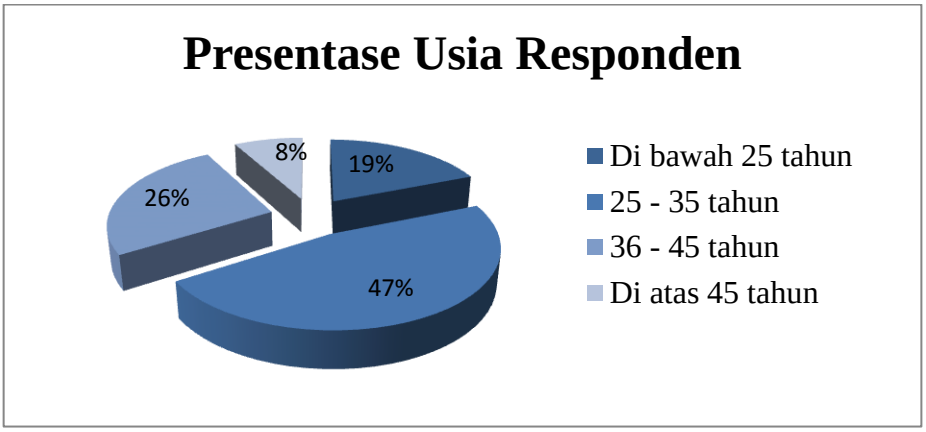
B. **Deskripsi Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahan-perusahaan Akar jati di Bojonegoro bagian selatan Dengan menggunakan Teknik sensus maka keseluruhan jumlah populasi akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Jumlah karyawan didalam 8 perusahaan akar jati di bagian selatan 132 maka peneliti menyebar kuesioner sejumlah 132 kuesioner. Dan pada pengumpulan didapat 119 yang kembali dan 4 data rusak atau tidak terpakai sehingga peneliti hanya menggunakan 115 responden. Adapun profil dari 115 orang kryawan di perusahan-perusahaan Akar jati di Bojonegoro bagian selatan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	115	100%	100%
Usia	< 25 Th	22	19%	100%
	25 - 35 Th	54	47%	
	36 - 45 Th	30	26%	
	> 45 Th	9	8%	
Masa kerja	1 - 5 Th	92	80%	100%
	6 - 10 Th	22	19%	
	11 - 15 Th	1	1%	

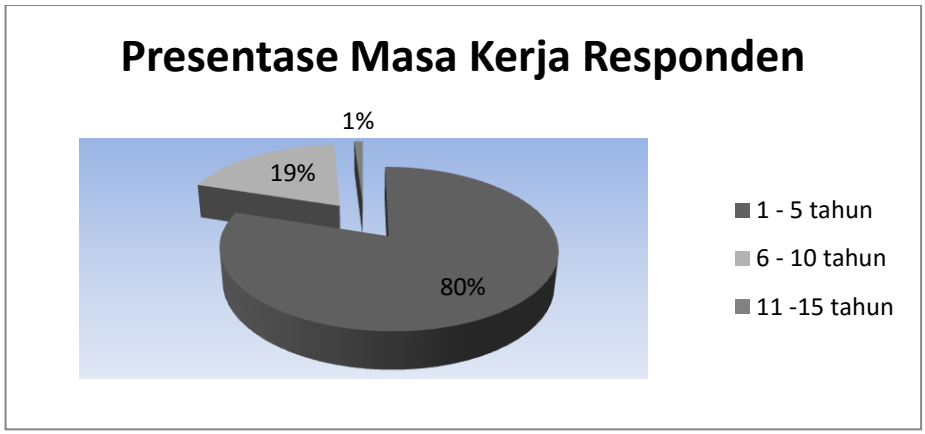
Sumber: Lampiran 2 Data Karakteristik Responden (2017)



Gambar 4.1. Presentase Usia Responden

Sumber: Lampiran 3 Presentase Karakteristik Responden (2017)

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukan hasil bahwa mayoritas usia responden yaitu 25 sampai 35 tahun dengan presentase sebesar 47%.



Gambar 4.2. Presentase Masa Kerja Responden

Sumber: Lampiran 3 Presentase Karakteristik Responden (2017)

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukan hasil bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu 1 sampai 5 tahun dengan presentase sebesar 80%.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Pengujian kualitas instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur dan bukan mengukur yang lainnya. Jadi pada dasarnya uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Kriteria pengujian validitas menurut Ghozali (2014) dinyatakan valid jika nilai Signifikan (Probabilitas) > 0,5 dan dinyatakan tidak valid jika nilai signifikan (Probabilitas) < 0,5.

Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai adalah CR *(Construct reliability)* dan AVE *(Variance Extracted)* Menurut Ghozali (2014) sebuah variabel dikatakan reliable apabila memiliki nilai CR lebih besar dari 0,7 dan AVE lebih besar dari 0,5.

Dalam penelitian ini terdiri dari 43 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 115 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas& Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	*Factor Loading*	Keterangan	CR	AVE	Keterangan
Turnover Intention	1	0.924	Valid	0.9293	0,7253	Reliabel
	2	0.822	Valid			
	3	0.777	Valid			
	4	0.83	Valid			
	5	0.897	Valid			

Sumber: Lampiran 4 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2017)

Dari hasil pengujian validitas *Turnover Intention* keseluruhan item pertanyaan sebanyak 5 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid dikarenakan memiliki angaka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel *Turnover Intention* menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.7 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	*Factor Loading*	Keterangan	CR	AVE	Keterangan
Komitmen Organisasi	1	0.895	Valid	0.9791	0,7233	Reliabel
	2	0.865	Valid			
	3	0.875	Valid			
	4	0.799	Valid			
	5	0.845	Valid			
	6	0.854	Valid			
	7	0.819	Valid			
	8	0.861	Valid			
	9	0.853	Valid			
	10	0.836	Valid			
	11	0.844	Valid			
	12	0.84	Valid			
	13	0.868	Valid			
	14	0.869	Valid			
	15	0.845	Valid			
	16	0.851	Valid			
	17	0.852	Valid			
	18	0.833	Valid			

Sumber: Lampiran 4 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2017)

Dari hasil pengujian validitas komitmen organisasi keseluruhan item pertanyaan sebanyak 18 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid dikarenakan memiliki angaka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel *Turnover Intention* menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.7 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel

Variabel	Butir	*Factor Loading*	Keterangan	CR	AVE	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0.858	Valid	0.9773	0,6836	Reliabel
	2	0.778	Valid			
	3	0.84	Valid			
	4	0.854	Valid			
	5	0.77	Valid			
	6	0.836	Valid			
	7	0.873	Valid			
	8	0.862	Valid			
	9	0.813	Valid			
	10	0.857	Valid			
	11	0.823	Valid			
	12	0.825	Valid			
	13	0.784	Valid			
	14	0.769	Valid			
	15	0.785	Valid			
	16	0.806	Valid			
	17	0.877	Valid			
	18	0.843	Valid			
	19	0.836	Valid			
	20	0.834	Valid			

Sumber: Lampiran 4 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2017)

Dari hasil pengujian validitas kepuasan kerja keseluruhan item pertanyaan sebanyak 20 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid dikarenakan memiliki angaka diatas 0,5 sehingga dikatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada variabel *Turnover Intention* menghasilkan nilai CR yang lebih besar dari 0.7 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

D. Statistik Deskriptif

Analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram. Dalam penjelasan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku yaitu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention.* Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.7. Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
3,00 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2017)

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Variabel Turnover Intention

Variabel	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	Keterangan
TI1	115	1	5	2.51	Rendah
TI2	115	1	4	2.58	Rendah
TI3	115	1	4	2.50	Rendah
TI4	115	1	5	2.54	Rendah
TI5	115	1	5	2.57	Rendah
Rata-rata	115			2,54	Rendah

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2017)

Pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *turnover intention.* Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.45 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *Turnover Intention* pada karyawan dalam kategori ini adalah rendah karena memiliki angka rata-rata 2,54.

Tabel 4.9. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	Keterangan
KOM1	115	1	5	3.58	Tinggi
KOM2	115	2	5	3.52	Tinggi
KOM3	115	1	5	3.55	Tinggi
KOM4	115	2	5	3.36	Sedang
KOM5	115	2	5	3.47	Tinggi
KOM6	115	1	5	3.50	Tinggi
KOM7	115	1	5	3.55	Tinggi
KOM8	115	2	5	3.42	Tinggi
KOM9	115	2	5	3.38	Sedang
KOM10	115	2	5	3.51	Tinggi
KOM11	115	2	5	3.44	Tinggi
KOM12	115	1	5	3.47	Tinggi
KOM13	115	1	5	3.40	Tinggi
KOM14	115	1	5	3.44	Tinggi
KOM15	115	2	5	3.45	Tinggi
KOM16	115	1	5	3.42	Tinggi
KOM17	115	1	5	3.39	Sedang
KOM18	115	2	5	3.46	Tinggi
Rata-rata	115			3.46	Tinggi

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2017)

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable komitmen organisasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.46 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel komitmen organisasi pada karyawan dalam kategori ini adalah tinggi karena memiliki angka rata-rata 3,46.

Tabel 4.10. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	Keterangan
KK1	115	2	5	3.54	Tinggi
KK2	115	2	5	3.53	Tinggi
KK3	115	2	5	3.50	Tinggi
KK4	115	2	5	3.49	Tinggi
KK5	115	2	5	3.42	Tinggi
KK6	115	2	5	3.57	Tinggi
KK7	115	2	5	3.60	Tinggi
KK8	115	2	5	3.61	Tinggi
KK9	115	2	5	3.58	Tinggi
KK10	115	2	5	3.63	Tinggi
KK11	115	2	5	3.58	Tinggi
KK12	115	2	5	3.51	Tinggi
KK13	115	2	5	3.55	Tinggi
KK14	115	2	5	3.55	Tinggi
KK15	115	2	5	3.57	Tinggi
KK16	115	2	5	3.57	Tinggi
KK17	115	2	5	3.44	Tinggi
KK18	115	2	5	3.47	Tinggi
KK19	115	2	5	3.49	Tinggi
KK20	115	2	5	3.49	Tinggi
Rata-rata	115			3.53	Tinggi

Sumber: Lampiran 5 Analisis Deskriptif (2017)

Pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kepuasan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.53 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada karyawan dalam kategori ini adalah tinggi karena memiliki angka rata-rata 3,53.

E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

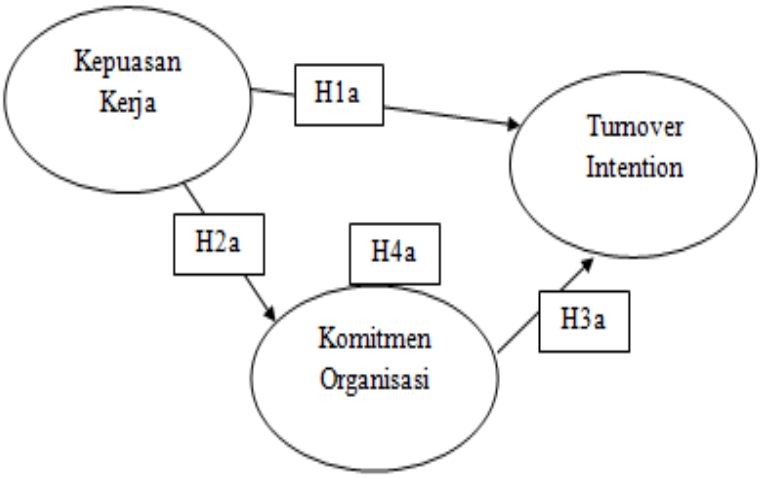
Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunkan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Ghozali 2014). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengambangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu kepuasan kerja, satu variabel dependen (endogen) yaitu *turnover intenton* dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi.

2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasusalitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structurqqal model*. Berdasarkan landasan teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:

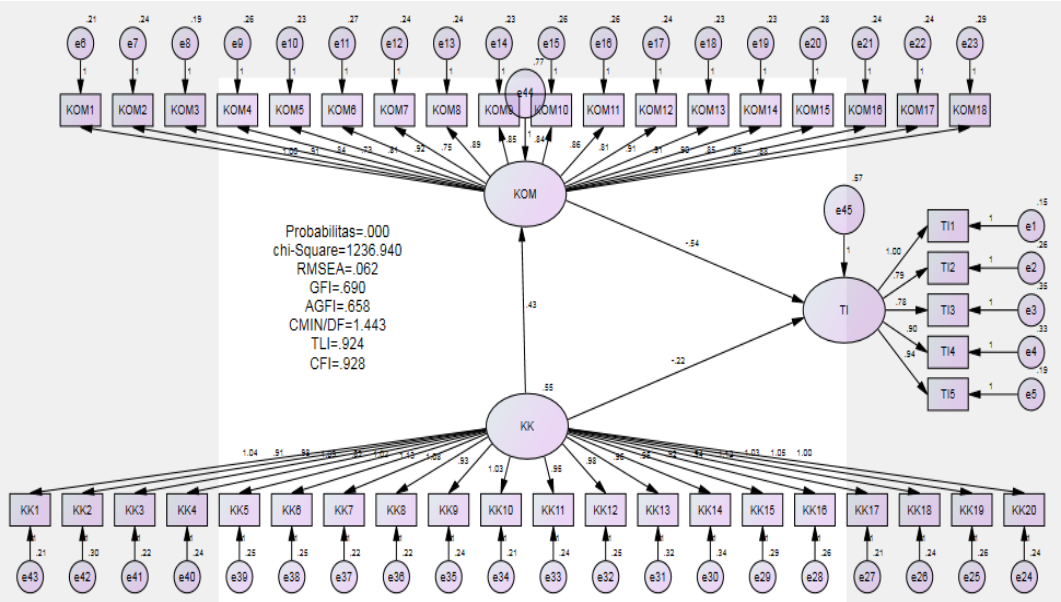


Gambar 4.3. Diagram Jalur Untuk SEM

Sumber: Lampiran 6 Model Penelitian (2017)

3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab III.



Gambar 4.4. Model Pengukuran

Sumber: Lampiran 6 Model Pengukuran (2017)

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML). Estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 115 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representatif adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2014). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunkan *z value* (*critical ratio* atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data. Nilai kritis sebesar ± 2,58 pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2014). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

Variable	*Min*	*Max*	*Skew*	*c.r.*	*Kurtosis*	*c.r.*
KK1	2.000	5.000	.244	1.067	-.810	-1.774
KK2	2.000	5.000	.026	.114	-.680	-1.488
KK3	2.000	5.000	.053	.233	-.673	-1.474
KK4	2.000	5.000	-.055	-.241	-.910	-1.992
KK5	2.000	5.000	.378	1.655	-.305	-.669
KK6	2.000	5.000	-.045	-.195	-.790	-1.730
KK7	2.000	5.000	.100	.436	-1.022	-2.237
KK8	2.000	5.000	.006	.027	-.906	-1.983
KK9	2.000	5.000	.130	.569	-.675	-1.477
KK10	2.000	5.000	-.012	-.054	-.788	-1.726
KK11	2.000	5.000	.077	.336	-.685	-1.499
KK12	2.000	5.000	.268	1.174	-.721	-1.579
KK13	2.000	5.000	.033	.143	-.806	-1.764
KK14	2.000	5.000	.062	.273	-.841	-1.840
KK15	2.000	5.000	.053	.234	-.702	-1.538
KK16	2.000	5.000	-.108	-.471	-.647	-1.417
KK17	2.000	5.000	.132	.578	-.881	-1.929
KK18	2.000	5.000	.125	.549	-.779	-1.706
KK19	2.000	5.000	.071	.311	-.848	-1.856
KK20	2.000	5.000	.151	.661	-.727	-1.591
KOM18	2.000	5.000	.192	.842	-.983	-2.152
KOM17	1.000	5.000	-.031	-.134	-.676	-1.481
KOM16	1.000	5.000	.048	.210	-.600	-1.313
KOM15	2.000	5.000	.025	.109	-1.035	-2.266
KOM14	1.000	5.000	.045	.199	-.746	-1.634
KOM13	1.000	5.000	.029	.128	-.790	-1.729
KOM12	1.000	5.000	.019	.084	-.443	-.969
KOM11	2.000	5.000	.162	.709	-.901	-1.973
KOM10	2.000	5.000	.153	.670	-.888	-1.944
KOM9	2.000	5.000	.214	.938	-.799	-1.748
KOM8	2.000	5.000	.088	.385	-.943	-2.065
KOM7	1.000	5.000	.065	.284	-.225	-.492
KOM6	1.000	5.000	.090	.396	-.848	-1.857
KOM5	2.000	5.000	.278	1.219	-.699	-1.530
KOM4	2.000	5.000	.024	.105	-.663	-1.451
KOM3	1.000	5.000	.146	.638	-.478	-1.046
KOM2	2.000	5.000	.022	.097	-1.014	-2.219
KOM1	1.000	5.000	-.034	-.150	-.998	-2.184
TI5	1.000	5.000	.198	.865	-.787	-1.724
TI4	1.000	5.000	.081	.355	-.959	-2.099
TI3	2.000	5.000	.018	.080	-.907	-1.985
TI2	2.000	5.000	.000	-.001	-.808	-1.768
TI1	1.000	5.000	.181	.791	-.931	-2.038
Multivariate					-10.662	**-.919**

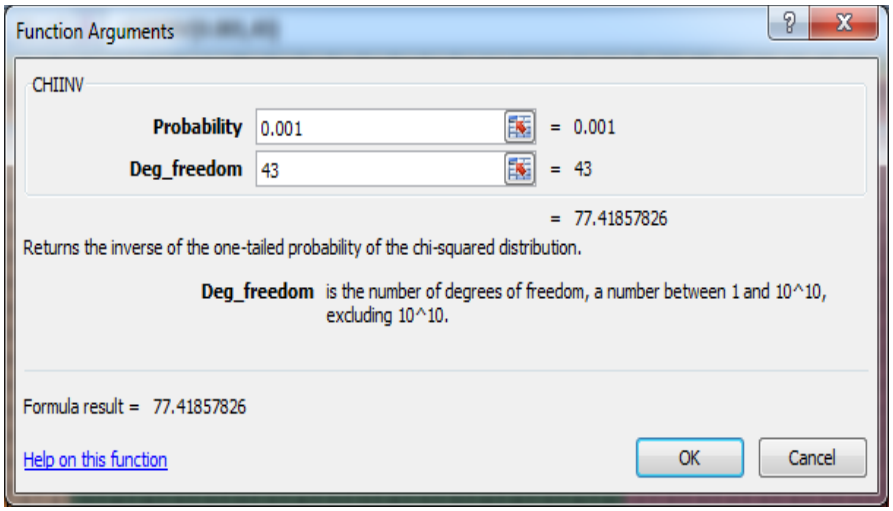
Sumber: Lampiran 8 Uji Normalitas (2017)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan uji normalitas secara *univariate* mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk *kurtosis* (keruncingan) maupun *skewness* (kemencengan),

berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -,919 berada di dalam rentang ± 2,58.

c. Identifikasi *Outliers*

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* dapat dilihat melalui output AMOS *Mahalanobis Distance*. Kriteria yang digunakan pada tingkat p <0.001. Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 43, kemudian melalui program excel pada sub-menu Insert – Function – CHIINV masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.5. Hasil Perhitungan *Degree Of Freedom*

Sumber : Lampiran 9 Uji *Outliers* (2017)

Hasilnya adalah 77,4185. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 77,4185 merupakan *outliers multivariate*.

Tabel 4.12. Hasil pengujujian *outliers*

Observation number	*Mahalanobis d-squared*	*p1*	*p2*
80	66.210	.013	.779
41	61.646	.032	.890
49	57.411	.070	.989
90	54.809	.107	.999
44	54.122	.119	.999

Sumber : Lampiran 9 Uji *Outliers* (2017)

Pada tabel 4.12 menunjukan sebagian nilai dari *Mahalonobis Distance,* dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 77,4185. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang *outliers.*

5. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.13. *Notes For Model*

Number of distinct sample moments:	946
Number of distinct parameters to be estimated:	89
Degrees of freedom (946 - 89):	857

Sumber: Lampiran 10 *Notes For Model* (2017)

Hasil output AMOS yang menunjukan nilai df model sebesar 857. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori *over confident* karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan "Fit" atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4.14. Menilai *goodness of fit*

Goodness of fit index	***Cut-off value***	**Model Penelitian**	**Model**
Significant probability	*≥ 0.05*	*0,000*	Tidak fit
RMSEA	≤ 0.08	0,062	Fit
GFI	≥ 0.90	0,690	Tidak fit
AGFI	≥ 0.90	0,658	Tidak fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,443	Fit
TLI	≥ 0.90	0,924	Fit
CFI	≥ 0.90	0,928	Fit

Sumber : Lampiran 12 Model fit (2017)

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.14, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *chi-square* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,062 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu ≤ 0,08 hal ini menunjukkan model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,690. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan ≥ 0,90 menunjukkan model penelitian tidak fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freesom* yang diusulakan dan *degree of freedom* dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,658. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan ≥ 0,80 menunjukkan model penelitian tidak fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian *parsiomonious* yang mengukur *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,443 menunjukan bahwa model penelitian fit.

TLI merupakan imdeks kesesuaian yang kurang dipengarui ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,924 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu ≥ 0,90 hal ini menunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,928 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu ≥ 0,90 hal ini menunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, GFI, dan AGFI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan

bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA, CMIN/DF, TLI dan CFI yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Ghozali, 2014 menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriterian *goodness of fit* yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik *(fit)*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

F. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan struktural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai *standardized regression weight* yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variabel dalam tabel berikut:

Tabel 4.15. Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Komitmen Organisasi	<---	Kepuasan Kerja	.425	.118	3.610	***	Positif Signifikan
Turnover Intention	<---	Kepuasan Kerja	-.218	.109	-1.997	.046	Negatif Signifikan
Turnover Intention	<---	Komitmen Organisasi	-.536	.091	-5.896	***	Negatif Signifikan

Sumber : Lampiran 11 Uji Hipotesis (2017)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan hubungan antar variabel, yaitu sebagai beriokut :

1. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention**

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,218 dan nilai C.R -1.997 hal ini menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention negatif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan mengurangi *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,046 (p<0,05), sehingga (H1) yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*" terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan *turnover intention.*

2. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,425 dan nilai C.R 3.610 hal ini menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 (p<0,05), sehingga (H2) yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi" terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,536 dan nilai C.R -5.896 hal ini menunjukan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan mengurangi *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p<0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi "Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*" terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi dengan *turnover intention.*

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi

Untuk melihat hubungan mediasi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized dierect effect* dengan *standardiezed indirect effects*. Artinya jika nilai *standardiezd direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indierect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.16. Standardized Direct Effets

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Komitmen Organisasi	.339	.000	.000
Turnover Intention	-.171	-.526	.000

Sumber : Lampiran 11 Uji Hipotesis (2017)

Tabel 4.17. Standardized Indirect Effects

	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
Komitmen Organisasi	.000	.000	.000
Turnover Intention	-.178	.000	.000

Sumber : Lampiran 11 Uji Hipotesis (2017)

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh komitmen organisasi diperoleh sebesar nilai *direct* < nilai *indirect,* pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai -0,171<-0,178 hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* negatif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan timbul komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga (H4) yang berbunyi "Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi" terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan nilai *koefisien standardized regression weight* sebesar -0,218 dan nilai C.R -1.997 hal ini menunjukan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan mengurangi *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,046 (p<0,05) , sehingga (H1) yang berbunyi **"Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*".** Maka dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima** karena adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 4.10 diketahu bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati memang tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki agka interpretasi 3,46. Dengan kepuasan yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi turunnya angka *turnover intention* pada karyawan perusahaan-perusahaan akar jati alam ini, hal ini juga dapat dilihat pada angka statistik deskriptif yang ditunjukan pada variabel *turnover intention* yaitu 2,54.

Banyak hal yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja terhadap karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati, seperti gaji yang sesuai, memiliki atasan yang baik hati, rekan kerja yang menyenangkan, kesempatan promosi dan juga pekerjaan itu sendiri

dianggap menyenangkan. Pada praktiknya hal ini telah ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati di daerah Margomulyo bagian selatan dimana karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu dan melakukannya dengan senang hati. Dengan adanya rasa puas akan pekerjaan yang telah tertanam dalam diri karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati tersebut maka akan membantu mengurangi terjadinya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Putra dan Wibawa (2015) serta Suta dan Sapartha (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Saeed et al., (2014), Weeks dan Sen (2016) serta Egan et al., (2004) yang menyatakan adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention.*

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai *koefisien standardized regression weight* sebesar 0,425 dan nilai C.R 3.610 hal ini menunjukan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p<0,05$) , sehingga (H2) yang berbunyi **“Kepuasan kerja berpengaruh positif**

terhadap komitmen organisasi". Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** karena adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati memang telah tercipta dan dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki agka interpretasi 3,46. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi meningkatnya komitmen organisasi pada karyawannya, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif pada variabel komitmen organisasi yang menunjukkan angka 3,53.

Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya rasa kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati seperti gaji yang diberikan sesuai, pengawasan dari atasan yang mendukung, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan juga rekan kerja yang baik. Pada dasarnya jika kepuasan telah tercipta maka dapat mendorong terciptanya komitmen organisasi atau karyawan akan loyal terhadap perusahaannya. Pada praktiknya hal ini telah dibuktikan oleh karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati di Kecamatan Margomulyo bagian selatan dimana karyawan telah memiliki rasa puas dan komitmen terhadap perusahaan, yang ditunjukkan seperti karyawan selalu datang tepat waktu, pekerjaan yang dikerjakan selalu dikerjakan dengan tepat waktu dan mengerjakan pekerjaan dengan

semaksimal mungkin. Dengan adanya rasa kepuasan kerja yang tinggi dalam pada karyawan-karyawan akar jati maka akan membantu meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra dan Wibawa (2015) serta Wayan dan Suana (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian Anwar dkk. (2015) serta Tjahjono dkk. (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan karir berpengaruh positif terhadap komitmet afektif.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan nilai *koefisien standardized regression weight* sebesar -0,536 dan nilai C.R -5.896 hal ini menunjukan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan menurunkan angka *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p<0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi **"Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*".** Maka dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** karena adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 4.9 Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati memang tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki agka

interpretasi 5,53. Dengan adanya komitmen pada organisasi yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi rendahnya angka keinginan untuk berpindah karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati ini, hal ini juga dapat dilihat pada angka statisti deskriptif pada variabel *turnover intention* yang ditunjukan yaitu 2,54.

Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati seperti timbulnya perasaan jiwa untuk tetap bertahan dalam perusahaan karena memang keharusan yang dipicu dengan hubungan imbal balik antara karyawan dengan perusahaannya yang berakhir dengan mempertahankan keanggotaannya, dan yang terakhir yaitu rasa takut meninggalkan perusahan. Pada praktiknya komitmen organisasi ini telah ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati di Kecamatan Margomulyo bagian selatan ini dimana karyawan selalu datang tepat waktu, jarang membolos dan juga bekerja dengan aturan yang telah ditetapkan, karena pada dasarnya karyawan disini telah mengikatkan dirinya pada perusahaan sehingga rasa memiliki perusahaan pun ada. Dengan adanya rasa komitmen yang tinggi pada perusahaan-perusahaan akar jati alam yang didimiliki karyawan maka akan membantu mengurangi terjadinya *turnover intention.*

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian Putra dan Surya (2016), Dyantini dan Dewi (2016) serta Monica dan

Putra (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh komitmen organisasi diperoleh sebesar nilai direct < nilai indirect, pada pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukan nilai -0,171 < -0,178. Dengan ini dapat disimpulkan menunjukan bahwa komitmen organisasi memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka juga akan meningkatkan komitmen organisasi dan mampu menurunkan angka *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua sehingga (H4) yang berbunyi **"Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi".** Maka dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima** karena adanya hubungan yang negatidan signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki agka interpretasi 3,46. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi meningkatnya komitmen organisasi pada karyawannya, hal ini juga

dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif yang menunjukkan angka interpretasi 3,53. Dengan tingginya kepuasan kerja pada karyawan dan dengan dibantu adanya komitmen organisasi yang tinggi pula ternyata mampu menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan, hal ini juga dapat dilihat darri perhitungan statistik deskriptif yang menunjukan nilai interprestasi 2,54.

Banyak hal yang mempengaruhi terciptanya rasa kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati seperti gaji ,pekerjaan yang menyenagkan, pengawasan yang baik, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan juga rekan kerja yang menyenangkan. Pada dasarnya bukan hanya kepuasan saja yang perlu tercipta dalam diri karyawan namun adanya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan kerja dan juga didorong adanya komitmen organisasi yang kuat pada diri karyawan maka akan mampu mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pada praktiknya hal ini telah dibuktikan oleh karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati di daerah Margomulyo bagian selatan dimana karyawan telah memiliki puas terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan setia terhadap perusahaannya dan tidak ingin meninggalkan perusahaannya. Hal ini telah dibuktikan dengan karyawan terus bertahan didalam perusahaan dan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaannya seperti bekerja dengan maksimal serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

waktu. Dengan adanya kepuasan yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan di perusahaan-perusahaan akar jati maka akan mampu menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian Putra dan Surya (2016) serta Sari dkk., (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi.

BAB V
SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Di Perusahaan-Perusahaan Akar Jati Di Kecamatan Margomulyo Bagian Selatan. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
4. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada delapan perusahaan dan di Kecamatan Margomulyo bagian selatan dan kuesioner yang dapat diolah hanya 115, sehingga hasil penelitian belum menunjukkan keadaan keseluruhan perusahaan yang ada dikawasan tersebut.

2. Dalam penarikan kuesioner yang telah peneliti sebarkan kepada responden, banyak kuesioner yang tidak kembali dikarenakan beberapa alasan.
3. Beberapa pertanyaan tidak dijawab oleh responden sehingga membuat data tidak dapat di olah, akan tetapi jumlah kuesioner yang di dapat lebih dari jumlah minimum syarat pengolahan data, sehingga data yang didapatkan tetap bisa diolah.
4. Penelitian ini masih menggunakan variabel komitmen organisasi secara umum

C. Saran

1. Bagi Peneliti Yang Akan Datang
   a. Dalam penelitian ini diharapkan peneliti yang akan datang melakukan penelitian pada semua perusahaan yang ada di Kecamatan Margomulyo secara keseluruhan. Supaya hasil yang didapatkan maksimal.
   b. Diharapkan peneliti yang akan datang saat menyebarkan kuesioner memilih waktu yang tepat, sehingga kuesioner yang kembali sesuai dengan apa yang diharapkan.
   c. Diharapkan peneliti yang akan datang sebelum menyebarkan kuesioner sebaiknya menjelaskan terlebih dahulu item pertanyaan yang akan di isi, sehingga responden paham.

d. Sebaiknya peneliti yang akan datang menggunakan tiga variabel komitmen organisasi secara terpisah atau memilih salah satu yang lebih sesuai dengan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

a. Hasil dalam penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang baik, akan tetapi hasil akan lebih maksimal jika penelitian ini dilakukan secara keseluruhan pada perusahaan-perusahaan akar jati di kecamatan Margomulyo.

b. Penelitian yang dilakukan ini hanya berfokus meneliti tiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*, diharapkan peneliti yang akan datang dapat menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya dalam menurunkan angka *turnover intention* dalam perusahaan seperti kompensasi dan *employee enggentment*.