

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/subjek Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

CV. Ayu Lestari merupakan anak dari PT. Royal Korindah Purbalingga yang berdiri pada tahun 2015 bergerak di bidang industri bulu mata palsu yang beralamat di Jl. Trunawiajaya, Negaradaha, Bumiayu, Brebes. CV. Ayu Lestari memperkerjakan kurang lebih 700 karyawan yang dibagi beberapa bagian seperti, knitting, curving, cutting dan finishing. Proses produksi dimulai dari bagian knitting yang merupakan awal dari proses pembuatan bulu mata palsu. Bagian knitting dibagi dua tahap, yang pertama yaitu cantel, merupakan tahap pencantelan helai rambut media senar atau benang sesuai dengan model yang sedang dikerjakan. Tahap berikutnya yaitu, pembentukan atau pembagian kelompok rambut menjadi beberapa rumpun (rapetan, jarakan dan silangan).

Dari hasil knitting tahap berikutnya yaitu netting yang selanjutnya akan dioles obat pada bagian senar atau benangnya. Setelah pengobatan, tahap selanjutnya adalah gosok yang tujuannya membuat rambut atau netting menjadi lurus tidak keriting. Setelah digosok masuk ke bagian ptb untuk potong bentuk sesuai model yang diinginkan. Selanjutnya bulu mata

masuk proses gulung ke pipa untuk membentuk cekungan agar seperti bulu mata asli. Setelah proses gulung selesai masuk bagian ikat yang bertujuan untuk mengikat kertas pada pipa agar pada saat perubusan dan pengovenan bulu mata tidak lepas dari pipa. Setelah itu di dikeringkan sampai waktu yang cukup, bulu mata dibuka dan masuk ke bagian cutting untuk dipotong sesuai model bisa berbentuk gunung atau panjang pendek. Tahap selanjutnya yaitu finishing, dibagian finishing senar atau benang dipotong sesuai dengan ukuran bulu mata, setelah pemotongan selesai bulu mata diberi lem padang benang dan masuk ke mesin pengeringan yang bertujuan untuk mengeringkan lem pasang. Setelah kering bulu mata dipasang dan dicek oleh para QC untuk memastikan bulu mata benar-benar sesuai dengan kualitas yang diinginkan, jika bulu mata tidak sesuai bisa dikerjakan ulang jika tidak bisa masuk ke barang gagal. Bulu mata yang lolos QC akan dikirim ke PT. Royal Korindah untuk di ekspor.

2. Hasil Pengumpulan Data

Subjek atau responden dalam penelitian ini merupakan karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu. Waktu yang diperlukan dalam penyebaran kuesioner ini adalah 3 hari dimulai tanggal 26 November 2018 melakukan penyebaran kuesioner dan diambil tanggal 28 November 2018. Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja kemudian ditiptkan di bagian pos satpam. Peneliti menyebarkan kuesioner yang

berjumlah 130 di CV. Ayu Lesatari. Dari 130 kuesioner yang disebarakan hanya 120 kuesioner yang kembali dan memiliki rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	130
Kuesioner yang terkumpul	120
Kuesioner yang rusak	10
Kuesioner yang digunakan	120
Response rate	92,30%

Sumber: Data diolah 2018

3. Deskripsi Responden

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, dibagi ke dalam 2 golongan yaitu responden laki-laki dan responden perempuan. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2

Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	43	36%
2	Perempuan	77	64%
	Total	120	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 77 orang (64%) dan laki-laki sebanyak 43 orang (36%).

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi ke dalam 4 golongan yaitu responden usia 20-25 tahun, responden 26-30 tahun, responden 31-35 tahun dan responden >35 tahun. Berikut data responden berdasarkan usia:

Tabel 4.3
Data Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25 tahun	39	33%
2	26-30 tahun	63	53%
3	31-35 tahun	13	11%
4	>35 tahun	5	4%
	Total	120	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 26-30 tahun sebanyak 63 orang (53%) dan minoritas responden berusia >35 tahun sebanyak 5 orang (4%).

c) Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan pendidikan dibagi ke dalam 3 golongan yaitu tingkat pendidikan SMP, SMA, dan S1. Berikut data responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 4.4

Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	43	36%
2	SMA	71	59%
3	S1	6	5%
	Total	120	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu SMA sebanyak 71 orang (59%) dan minoritas pendidikan responden yaitu S1 sebanyak 6 orang (5%).

d) Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan lama bekerja dibagi menjadi 3 golongan yaitu responden dengan pengalaman kerja 1 tahun, responden dengan pengalaman kerja 2 tahun dan responden dengan pengalaman kerja 3 tahun. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.5

Data responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 tahun	60	50%
2	2 tahun	49	41%
3	3 tahun	11	9%
	Total	120	100%

Sumber: Lampiran 3. Data Responden

Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama kerja responden yaitu 1 tahun sebanyak 60

orang (50%) dan minoritas lama kerja responden yaitu 3 tahun sebanyak 11 orang (9%) dan 2 tahun sebanyak 49 orang (41%).

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. dalam penelitian ini terdiri dari 37 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 120 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
Retensi Karyawan	RK1	0,747	0,9504
	RK2	0,722	
	RK3	0,747	
	RK4	0,753	
	RK5	0,773	
	RK6	0,644	
	RK7	0,772	
	RK8	0,729	
	RK9	0,784	
	RK10	0,666	
	RK11	0,770	
	RK12	0,684	
	RK13	0,754	
	RK14	0,712	
	RK15	0,675	
	RK16	0,701	
	RK17	0,735	
Komitmen Organisasi	KO1	0,763	0,9220
	KO2	0,754	
	KO3	0,771	

	KO4	0,692	
	KO5	0,737	
	KO6	0,751	
	KO7	0,770	
	KO8	0,761	
	KO9	0,781	
Turnover Intention	TI1	0,737	0,8053
	TI2	0,806	
	TI3	0,740	
Kinerja Karyawan	KIN1	0,794	0,9306
	KIN2	0,674	
	KIN3	0,839	
	KIN4	0,823	
	KIN5	0,737	
	KIN6	0,830	
	KIN7	0,816	
	KIN8	0,811	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018 (lampiran 4)

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut (Ghozali, 2011), data dikatakan valid apabila nilai factor loading $>0,5$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai $> 0,5$.

Ghozali (2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* $> 0,7$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada 4 variabel penelitian yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

C. Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian adalah untuk mengetahui rata-rata jawaban responden dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini. Sebelum melakukan uji statistik deskriptif, maka harus ditetapkan dahulu kategori untuk menentukan hasil penyebaran data jawaban responden, yaitu:

1. Menentukan Interval

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

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

2. Menentukan Batasan Kategori

Setelah menentukan nilai interval yakni sebesar 0,8 maka selanjutnya yaitu menentukan batasan kategori dari nilai 1 sampai dengan dengan 5 pada Tabel 4.8 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Keterangan Nilai Kelas-kelas Interval

Interval	Keterangan
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Setelah menentukan batasan kategori dari setiap nilai-nilai kelas interval, maka selanjutnya akan dihitung *mean* atau rata-rata dari

setiap indicator pada setiap variabel dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Retensi Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
RK1	120	2	5	3.93	Tinggi
RK2	120	2	5	4.00	Tinggi
RK3	120	2	5	4.07	Tinggi
RK4	120	2	5	3.95	Tinggi
RK5	120	2	5	3.93	Tinggi
RK6	120	2	5	3.77	Tinggi
RK7	120	2	5	3.92	Tinggi
RK8	120	2	5	3.97	Tinggi
RK9	120	2	5	3.98	Tinggi
RK10	120	2	5	3.92	Tinggi
RK11	120	2	5	3.84	Tinggi
RK12	120	2	5	3.93	Tinggi
RK13	120	2	5	3.91	Tinggi
RK14	120	2	5	3.93	Tinggi
RK15	120	2	5	3.93	Tinggi
RK16	120	2	5	3.93	Tinggi
RK17	120	2	5	3.90	Tinggi
Rata-rata				3.93	Tinggi

Sumber: Lampiran 5. Analisis Deskriptif

Pada table 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable retensi karyawan. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.93 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel retensi karyawan kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
KO1	120	2	5	3.78	Tinggi
KO2	120	2	5	3.76	Tinggi
KO3	120	2	5	3.71	Tinggi
KO4	120	2	5	3.66	Tinggi
KO5	120	2	5	3.87	Tinggi
KO6	120	2	5	3.81	Tinggi
KO7	120	2	5	3.77	Tinggi
KO8	120	2	5	3.81	Tinggi
KO9	120	2	5	3.78	Tinggi
Rata-rata				3.77	Tinggi

Sumber: Lampiran 5. Analisis Deskriptif

Pada table 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable komitmen organisasional. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.77 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel komitmen organisasional kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
TI1	120	1	4	2.12	Rendah
TI2	120	1	4	2.07	Rendah
TI3	120	1	4	2.13	Rendah
Rata-rata				2.10	Rendah

Sumber: Lampiran 5. Analisis Deskriptif

Pada table 4.10 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable *turnover*

intention. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 2.10 dengan skor maksimal 4 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *turnover intention* kategori ini adalah rendah.

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
KIN1	120	2	5	3.96	Tinggi
KIN2	120	2	5	3.98	Tinggi
KIN3	120	2	5	3.93	Tinggi
KIN4	120	2	5	3.88	Tinggi
KIN5	120	2	5	3.83	Tinggi
KIN6	120	2	5	3.97	Tinggi
KIN7	120	2	5	4.04	Tinggi
KIN8	120	2	5	3.94	Tinggi
Rata-rata				3,94	Tinggi

Sumber: Lampiran 5. Anlisis Deskriptif

Pada table 4.11 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kinerja karyawan. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.94 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kinerja karyawan kategori ini adalah tinggi.

D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada

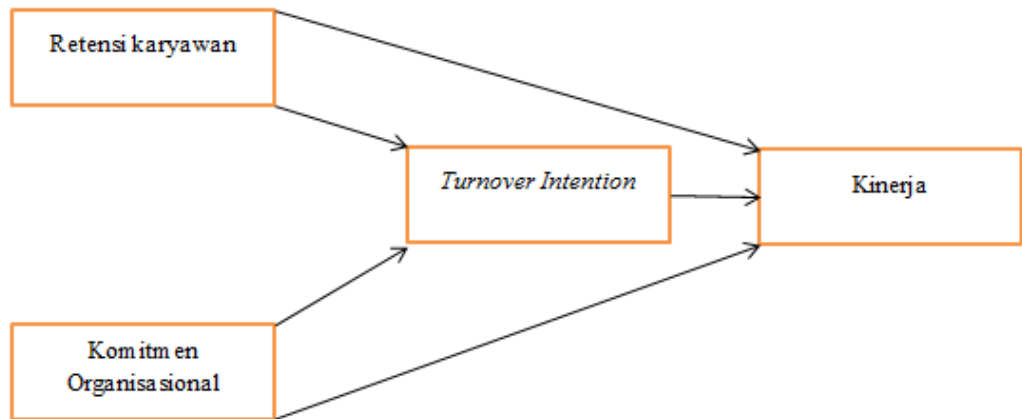
proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2011). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari empat variabel independen (eksogen) yaitu retensi karyawan dan komitmen organisasional, satu variabel dependen (endogen) yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu *turnover intention*.

2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

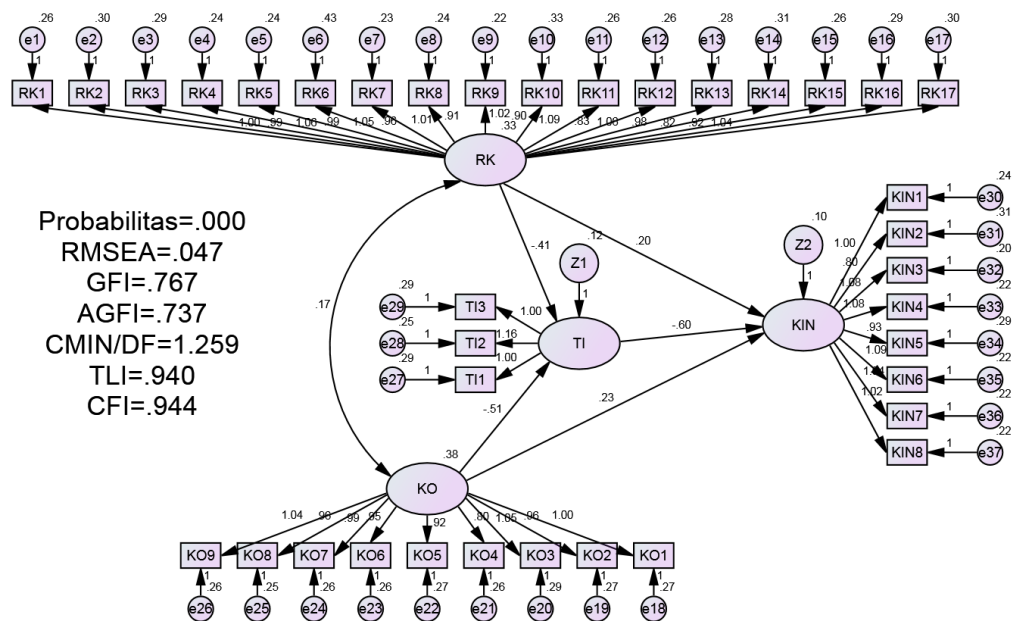
Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untu melihat hubungan-hubungan kasusalitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak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



Gambar 4.1 Diagram Alur

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 4.2 Persamaan Struktural

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 120 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
KIN8	2.000	5.000	-.287	-1.284	-.559	-1.250
KIN7	2.000	5.000	-.264	-1.181	-.971	-2.170
KIN6	2.000	5.000	-.365	-1.633	-.611	-1.366
KIN5	2.000	5.000	.133	.594	-1.064	-2.380
KIN4	2.000	5.000	-.283	-1.267	-.579	-1.296
KIN3	2.000	5.000	-.156	-.696	-.887	-1.984
KIN2	2.000	5.000	-.090	-.402	-.933	-2.086
KIN1	2.000	5.000	-.218	-.975	-.762	-1.704
TI3	1.000	4.000	.354	1.584	-.280	-.626
TI2	1.000	4.000	.373	1.666	-.560	-1.251

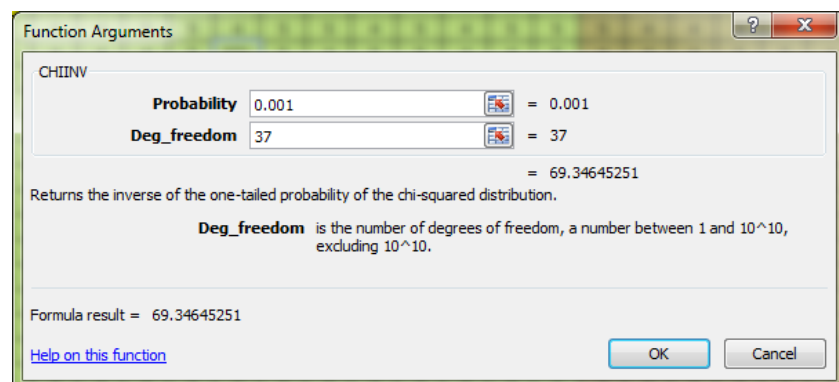
Variable	Min	max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
TI1	1.000	4.000	.477	2.135	-.075	-.167
KO9	2.000	5.000	-.130	-.581	-.627	-1.403
KO8	2.000	5.000	.028	.126	-.767	-1.715
KO7	2.000	5.000	.140	.624	-.876	-1.960
KO6	2.000	5.000	-.184	-.825	-.430	-.962
KO5	2.000	5.000	-.629	-2.812	.337	.755
KO4	2.000	5.000	-.223	-.997	-.116	-.260
KO3	2.000	5.000	.002	.011	-.746	-1.668
KO2	2.000	5.000	.144	.642	-.836	-1.870
KO1	2.000	5.000	-.345	-1.542	-.289	-.647
RK17	2.000	5.000	-.192	-.857	-.713	-1.593
RK16	2.000	5.000	-.225	-1.004	-.450	-1.005
RK15	2.000	5.000	-.192	-.861	-.225	-.502
RK14	2.000	5.000	-.072	-.323	-.932	-2.083
RK13	2.000	5.000	-.405	-1.811	-.283	-.633
RK12	2.000	5.000	-.062	-.278	-.536	-1.199
RK11	2.000	5.000	-.278	-1.243	-.433	-.968
RK10	2.000	5.000	-.623	-2.786	.356	.796
RK9	2.000	5.000	-.320	-1.430	-.290	-.648
RK8	2.000	5.000	-.356	-1.592	-.007	-.015
RK7	2.000	5.000	-.460	-2.059	.125	.279
RK6	2.000	5.000	-.177	-.793	-.667	-1.493
RK5	2.000	5.000	-.297	-1.328	-.395	-.883
RK4	2.000	5.000	-.272	-1.216	-.376	-.841
RK3	2.000	5.000	-.494	-2.208	-.446	-.998
RK2	2.000	5.000	-.310	-1.385	-.589	-1.318
RK1	2.000	5.000	-.207	-.924	-.542	-1.213
Multivariate					-9.960	-1.015

Sumber: Lampiran 6. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.12 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 -1,015 berada di dalam rentang $\pm 2,58$.

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 37, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.3 Nilai Batas Mahalonobis Distance

Hasilnya adalah 69,34. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 69,34 merupakan outliers multivariate.

Tabel 4.13 Hasil pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
89	58.692	.013	.794
9	55.886	.024	.784
39	53.681	.037	.831
105	52.745	.045	.793
50	50.159	.073	.943
34	49.331	.085	.946
44	49.100	.088	.912
51	48.476	.098	.911
49	47.287	.120	.958

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
13	46.617	.134	.967
86	46.560	.135	.942
87	45.144	.168	.988
94	44.246	.192	.995
60	44.080	.197	.993
79	43.905	.202	.990
15	43.617	.211	.989
59	43.424	.217	.986
104	43.349	.219	.977
56	43.284	.221	.965
106	43.171	.224	.952
24	42.764	.237	.961
92	41.955	.265	.986
3	41.626	.276	.988
28	41.596	.277	.980
18	41.240	.290	.984
12	41.223	.291	.974
20	41.154	.294	.963
77	40.747	.309	.973
116	40.409	.322	.979
67	40.360	.324	.969
29	40.132	.333	.969
42	40.122	.333	.953
68	39.958	.340	.947
74	39.731	.349	.949
85	39.383	.364	.961
76	39.244	.370	.955
1	38.942	.382	.963
99	38.822	.388	.956
37	38.491	.402	.966
64	38.460	.403	.952
110	38.380	.407	.940
41	38.361	.408	.917
5	38.268	.412	.901
112	37.949	.426	.921
95	37.782	.433	.917
46	37.708	.437	.899
58	37.443	.449	.912
108	37.431	.449	.881
57	37.233	.458	.884

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
88	37.125	.463	.868
109	36.786	.479	.899
72	36.756	.480	.869
71	36.715	.482	.837
78	36.670	.484	.801
120	36.618	.487	.763
80	36.592	.488	.712
33	36.590	.488	.647
119	36.555	.490	.591
2	36.492	.493	.545
4	36.439	.495	.494
10	36.436	.495	.423
102	36.406	.497	.365
8	36.045	.514	.438
43	35.854	.523	.444
81	35.839	.523	.379
96	35.753	.527	.344
30	35.745	.528	.282
36	35.720	.529	.232
47	35.600	.535	.214
21	35.561	.537	.175
35	35.362	.546	.180
62	35.292	.549	.153
66	35.252	.551	.121
65	35.141	.556	.108
55	34.988	.564	.103
61	34.976	.564	.075
111	34.816	.572	.072
6	34.691	.578	.065
97	34.675	.579	.046
23	34.666	.579	.031
84	34.374	.593	.040
118	34.343	.594	.028
117	34.120	.605	.031
45	33.566	.631	.069
11	33.444	.637	.060
93	33.437	.637	.041
101	33.389	.639	.029
7	33.309	.643	.022
82	33.303	.643	.014

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
73	33.246	.646	.010
25	33.065	.654	.009
38	32.392	.685	.031
90	31.818	.710	.070
114	31.795	.711	.048
31	31.616	.719	.045
52	31.601	.720	.029
63	31.473	.725	.024
48	31.425	.727	.016
83	31.306	.733	.012
14	31.257	.735	.007

Sumber: Lampiran 7. Uji *Outliers*

Pada tabel 4.13 yang terdapat diatas menunjukkan nilai dari Mahalanobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 69,34. 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 menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.14

Notes For Model

Notes For Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	703
------------------------------------	-----

Number of distinct parameters to be estimated:	80
Degrees of freedom (703 - 80):	623

Sumber: Lampiran 8. *Degrees Of Freedom*

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 623. 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 4.15

Menilai goodness of fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0,047	Fit
GFI	≥ 0.90	0,767	Marginal
AGFI	≥ 0.80	0,737	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,259	Fit
TLI	≥ 0.90	0,940	Fit

CFI	≥ 0.90	0,944	Fit
-----	-------------	-------	-----

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.15, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur *goodness of fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,259 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,767. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,90$ menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,047 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara *degree of freesom* yang diusulkan dan *degree of freedom* dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,737. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan $\geq 0,80$ menunjukkan model penelitian fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,940 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,944 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\geq 0,90$ hal ini menunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

7. Interpretasi dan model Modifikasi Model

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan tindakan berikut bisa dilakukan:

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
2. Menambah variable jika data tersedia
3. Mengurangi variable

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22.

E. Pengujian hipotesis

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

Tabel 4.16 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Turnover Intention</i>	<---	Retensi karyawan	-.406	.100	-4.051	0,000	Negatif Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<---	Komitmen Organisasi	-.508	.103	-4.954	0,000	Negatif Signifikan
Kinerja	<---	<i>Turnover Intention</i>	-.601	.158	-3.804	0,000	Negatif Signifikan
Kinerja	<---	Retensi karyawan	.204	.100	2.039	0,041	Positif Signifikan
Kinerja	<---	Komitmen Organisasi	.234	.111	2.115	0,034	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

1) Pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,406 dan nilai C.R -4,051 hal ini menunjukkan bahwa hubungan retensi karyawan dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik retensi karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “**Retensi karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention***” terdukung dan dapat dinyatakan jika

ada pengaruh secara langsung antara retensi karyawan dengan *turnover intention*.

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,508 dan nilai C.R -4,954 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan menurunkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “**komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

3) Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,601 dan nilai C.R -3,804 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *turnover intention* dengan kinerja negatif. Artinya semakin baik *turnover intention* maka akan menurunkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “***turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *turnover intention* dengan kinerja.

4) Pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,204 dan nilai *C.R* 2,039 hal ini menunjukkan bahwa hubungan retensi karyawan dengan kinerja positif. Artinya semakin baik retensi karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,041 ($p < 0,05$), sehingga (H_4) yang berbunyi “**Retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara retensi karyawan dengan kinerja.

5) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,234 dan nilai *C.R* 2,115 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan kinerja positif. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,034 ($p < 0,05$), sehingga (H_5) yang berbunyi “**komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan kinerja.

Untuk melihat hubungan mediasi antara variable independen terhadap variable dependen melalui variable mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized*

indirect effects. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 4.17

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Retensi Karyawan	Komitmen Organisasi	Turnover Intention	Kinerja
Turnover Intention	-.395	-.533	.000	.000
Kinerja	.184	.227	-.556	.000

Tabel 4.18

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Retensi Karyawan	Komitmen Organisasi	Turnover Intention	Kinerja
Turnover Intention	.000	.000	.000	.000
Kinerja	.220	.296	.000	.000

Sumber: Lampiran 10. Uji Hipotesis

6) Pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening

Pengaruh antara retensi karyawan terhadap kinerja dimediasi oleh *turnover intention* membandingkan antara nilai direct effect lebih kecil dari nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,184 lebih kecil dari 0,220 hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* memediasi retensi karyawan

terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik retensi karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*, dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sehingga (H6) yang berbunyi **“Retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *turnover intention*”** terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara retensi karyawan dengan kinerja karyawan.

7) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebagai variabel intervening

Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh *turnover intention* membandingkan antara nilai direct effect lebih kecil dari nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,227 lebih kecil dari 0,296 hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intention*, dan berdampak pada meningkatkan kinerja. Sehingga (H7) yang berbunyi **“komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *turnover intention*”** terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasional dengan kinerja.

F. Pembahasan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh retensi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* sebagai variabel *intervening* CV. Ayu Lestari dengan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,406 dan nilai C.R -4,051 hal ini menunjukkan bahwa hubungan retensi karyawan dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik retensi karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “**Retensi karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara retensi karyawan dengan *turnover intention*.

Dapat diketahui bahwa retensi karyawan yang dirasakan karyawan CV. Ayu Lestari tinggi, hasil ini dapat dilihat dari analisis statistik deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi sebesar 3,93, dengan retensi karyawan yang baik ternyata dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan hasil analisis statistik deskriptif sebesar 2,10 dikategorikan rendah.

Retensi karyawan yang dirasakan karyawan CV. Ayu Lestari yaitu dengan adanya kesempatan atau peluang bagi mereka untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Adanya promosi jabatan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilita (2018), Radford *et.al* (2013) dan Reitz *et.al* (2010) menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,508 dan nilai C.R -4,954 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan menurunkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “**komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*.

Dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan CV. Ayu Letari tinggi, hasil ini dapat dilihat dari analisis

statistik deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi sebesar 3,77, dengan komitmen yang tinggi ternyata dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan CV. Ayu Lestari yang ditunjukkan dengan karyawan merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan kemudian karyawan merasa perusahaan mempunyai makna penting untuk dirinya. Hal ini dapat mempengaruhi niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, ketika karyawan merasa perusahaan memiliki makna yang penting maka karyawan akan fokus dalam bekerja dan mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lauren (2017), Coetzee, Schreuder (2015) dan Lim *et.al* (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,601 dan nilai C.R -3,804 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *turnover intention* dengan kinerja negatif. Artinya semakin baik *turnover intention* maka akan menurunkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi "***turnover intenion berpengaruh negatif terhadap***

kinerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *turnover intention* dengan kinerja.

Dapat diketahui *turnover intention* yang dimiliki karyawan CV. Ayu Lestari rendah, hasil ini dapat dilihat dari analisis statistik deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi sebesar 2,10, dengan *turnover intention* yang rendah ternyata dapat meningkatkan kinerja dengan analisis statistik deskriptif sebesar 3,94.

Turnover intention yang dimiliki karyawan CV. Ayu Lestari yang ditunjukkan dengan niat mereka untuk tetap bertahan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja, ketika karyawan mulai mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan maka mereka akan cenderung sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017), Ajiputra dan Yuniawan (2016) dan Lu Weili *et al* (2007) menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,204 dan nilai C.R 2,039 hal ini menunjukkan bahwa hubungan retensi karyawan dengan kinerja positif. Artinya semakin baik retensi karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,041 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang

berbunyi “**Retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara retensi karyawan dengan kinerja.

Dapat diketahui bahwa retensi karyawan yang dirasakan karyawan CV. Ayu Lestari tinggi, hasil ini dapat dilihat dari analisis statistik deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi sebesar 3,93, dengan retensi karyawan yang baik ternyata dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis statistik deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi sebesar 3,94.

Retensi karyawan yang dirasakan karyawan CV. Ayu Lestari yaitu dengan adanya kesempatan atau peluang bagi mereka untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya promosi jabatan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga mereka akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan dalam perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarni (2011), Ahammad *et al* (2014) dan Hausknecht *et al* (2008) menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,234 dan nilai C.R 2,115 hal ini

menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan kinerja positif. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,034 ($p < 0,05$), sehingga (H5) yang berbunyi “**komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan kinerja.

Dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan CV. Ayu Letari tinggi, hasil ini dapat dilihat dari analisis statistik deskriptif yang menunjukkan hasil interpretasi sebesar 3,77, dengan komitmen yang tinggi ternyata dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil interpretasi 3,94.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan CV. Ayu Lestari yang ditunjukkan dengan karyawan merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan kemudian karyawan merasa perusahaan mempunyai makna penting untuk dirinya. Hal ini dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, ketika karyawan merasa perusahaan memiliki makna yang penting maka karyawan akan fokus dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Iresa dkk (2015), Kalkavan dan Katrinli (2014) dan Kosasih dan Sutanto

(2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh antara retensi karyawan terhadap kinerja dimediasi oleh *turnover intention* membandingkan antara nilai direct effect lebih kecil dari nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,184 lebih kecil dari 0,220 hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* memediasi retensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik retensi karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*, dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sehingga (H6) yang berbunyi “**Retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *turnover intention***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara retensi karyawan dengan kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara retensi karyawan dengan kinerja karyawan, hal ini didukung dengan membandingkan antara nilai direct effect dengan indirect effect, pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,184 lebih kecil dari 0,220 hasil ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat memediasi retensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Retensi karyawan yang dirasakan karyawan CV. Ayu Lestari yaitu dengan adanya kesempatan atau peluang bagi mereka untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Adanya promosi jabatan karyawan merasa dihargai oleh perusahaan sehingga mereka akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan dalam perusahaan serta mereka dapat mengurungkan niat untuk keluar dari perusahaan karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan.

7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh *turnover intention* membandingkan antara nilai direct effect lebih kecil dari nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,227 lebih kecil dari 0,296 hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka akan menurunkan *turnover intention*, dan berdampak pada meningkatkan kinerja. Sehingga (H7) yang berbunyi “**komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *turnover intention***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada

pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasional dengan kinerja.

Dapat diketahui bahwa Dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, hal ini didukung dengan membandingkan antara nilai direct effect dengan indirect effect, pengujian kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,227 lebih kecil dari 0,296 hasil ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan CV. Ayu Lestari yang ditunjukkan dengan karyawan merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan kemudian karyawan merasa perusahaan mempunyai makna penting untuk dirinya. Hal ini dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan dan dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, ketika karyawan merasa perusahaan memiliki makna yang penting maka karyawan akan fokus dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Karyawan merasa terlibat dengan perusahaan sehingga mereka mulai berpikir untuk tidak meninggalkan perusahaan.