

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso Yogyakarta

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso Yogyakarta yang terletak di Jalan Brigjen Katamso Nomor 21 Yogyakarta. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso ini terdiri atas beberapa kantor unit diantaranya yaitu unit Janti, unit Mataram, unit Timoho, unit Pandeyan, unit Pasar kembang, unit Gejayan, unit Lempuyangan, dan unit Pugeran.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso adalah merupakan salah satu dari dua cabang PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang berada di Yogyakarta. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso ini berdiri pada tahun 1969 atas izin Menteri Keuangan pada tanggal 21 April 1969 yang bertepatan dengan peringatan hari Kartini. Pada mulanya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso Yogyakarta dinamakan Bank Kartini karena semua pegawainya wanita. Pemimpin Bank Kartini yang pertama yaitu Ibu Eli Panggabean yang menjabat hingga tahun 1973. Pada tahun 1974 kepemimpinan digantikan oleh Bapak Moh, Syefei dan sekaligus terjadi perubahan pada nama dari Bank Kartini menjadi Bank Rakyat Indonesia Katamso.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso saat ini membawahi 24 unit kantor pembantu dan 9 unit ATM. Tingkat kedudukan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso berada dibawah kantor wilayah Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta dan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) pusat di Jakarta. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso yang berlokasi di Jalan Brigjen Katamso Yogyakarta mempunyai wilayah kerja yang meliputi wilayah hukum kotamadya Yogyakarta dan sekitarnya.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso adalah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki bidang usaha dalam sektor simpanan dan meminjam. Adapun bidang usaha yang dimiliki PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Katamso Yogyakarta hampir sama dengan bank umum lain yaitu mencakup seluruh kegiatan bank umum sebagai penghimpun dana dan penyalur dana kepada masyarakat dengan bertujuan untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

2. Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)

Dalam menjalankan organisasinya, pastinya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) memiliki visi dan misi yang sesuai dengan pandangan dan apa yang akan dicapai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), berikut adalah penjelasannya sebagai berikut :

- a. Visi. Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.
- b. Misi

- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan selalu mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat. Luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktik *good corporate governance*
- 2) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan di Bank Bri Katamso Yogyakarta. Waktu yang diperlukan dalam pembagian kuesioner ini adalah sekitar 2 minggu (14 hari) dimulai pada tanggal 7 Desember 2018 melakukan penyebaran dan diambil pada 20 Desember 2018. Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai tetap yang berjumlah 120 pegawai di Bank Bri Katamso.

Peneliti membagikan kuesioner pada saat jam kerja pegawai Bank Bri Katamso sehingga kuesioner diberikan sebarakan dan di tinggalkan pada ruang Sekretariat SDM untuk di isi masing-masing pegawai tetap Bank Bri Katamso saat waktu senggang. Peneliti menyebarkan kuesioner yang berjumlah 120 di Bank Bri Katamso Yogyakarta. Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Bank Bri Katamso

Yogyakarta. Dari 120 kuesioner yang peneliti sebar, seluruh kuesioner layak untuk diuji atau dijadikan sebagai data penelitian.

Tabel 4.1
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	120
Kuesioner yang terkumpul	120
Kuesioner yang rusak	0
Response rate	100%

Sumber: Data yang diolah, 2019

2. Deskriptif Data Responden

Deskriptif data responden ini menggambarkan beberapa kondisi responden yang ditampilkan secara statistik. Data deskriptif dapat menampilkan beberapa informasi sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Data responden ini digambarkan melalui jenis kelamin. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 2 Data Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	66	55%
2	Perempuan	54	45%
	Total	120	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti yang diolah, 2019

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa total responden yang mengisi kuesioner ini sebanyak 120 orang. Responden tersebut terdiri dari responden laki-laki sebanyak 66 orang dengan presentase sebesar 55% dan responden perempuan sebanyak 54 orang dengan presentase sebesar 45%

Tabel 4. 3 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	16 - 20 tahun	8	6%
2	21 - 25 tahun	23	20%
3	26 - 30 tahun	26	22%
4	31 - 35 tahun	7	5%
5	36 - 40 tahun	47	40%
6	Lebih dari 40 tahun	9	7%
	Total	120	100%

Sumber : Kuesioner Penelitian yang diolah, 2019

Dari tabel 4.2 Dan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa ada 120 responden dengan 8 pegawai berumur 16-20 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 6%, 23 pegawai berumur 21-25 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 20%, 26 pegawai berumur 26-30 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 22%, 7 pegawai berumur 31-35 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 5%, 47 pegawai berumur 36-40 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 40%, dan 9 orang pegawai berumur lebih dari 40 tahun atau memiliki tingkat presentase sebesar 7%.

Tabel 4. 4 Hasil Pengumpulan Data Kuesioner

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1.5 tahun	62	52%
2	2 tahun	36	40%
3	3 tahun	22	45%
	Total	120	100%

Sumber : Kuesioner Peneliti yang diolah, 2019

Dari tabel 4.4 Berdasarkan penjelasan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama kerja responden yaitu 1,5 tahun sebanyak 62 orang

(52%) dan minoritas lama kerja responden yaitu 3 tahun sebanyak 22 orang (45%) dan 2 tahun sebanyak 36 orang (40%).

Tabel 4.5
Data Responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-25 tahun	53	45%
2	26-30 tahun	27	23%
3	31-35 tahun	25	30%
4	>35 tahun	15	12%
	Total	120	100%

Sumber: Data Responden yang diolah, 2019

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 26-30 tahun sebanyak 27 orang (23%) dan minoritas responden berusia >35 tahun sebanyak 15 orang (12%).

C. 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 28 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 4.4.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Component Reliability
Persepsi Dukungan Organisasi	PDO1	0,775	0,9274
	PDO2	0,818	
	PDO3	0,777	
	PDO4	0,692	
	PDO5	0,763	
	PDO6	0,778	
	PDO7	0,850	
	PDO8	0,768	
Persepsi Dukungan Atasan	PDA1	0,716	0,7483
	PDA2	0,672	
	PDA3	0,728	
Job Embeddedness	JE1	0,853	0,9651
	JE2	0,825	
	JE3	0,815	
	JE4	0,821	
	JE5	0,859	
	JE6	0,809	
	JE7	0,824	
	JE8	0,831	
	JE9	0,785	
	JE10	0,849	
	JE11	0,842	
	JE12	0,844	
	JE13	0,765	
Turnover Intention	TI1	0,798	0,8740
	TI2	0,831	
	TI3	0,728	
	TI4	0,826	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

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 reliable sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

D. Statistik Deskriptif

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 4.7

Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

	N	Minimum	Maximum	Mean
PDO1	120	2	5	4.04
PDO2	120	2	5	3.94
PDO3	120	2	5	3.94
PDO4	120	2	5	3.87
PDO5	120	2	5	3.93
PDO6	120	2	5	3.94
PDO7	120	2	5	3.96
PDO8	120	2	5	3.97
Rata-rata				3.95

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Pada table 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable persepsi dukungan organisasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.95 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel persepsi dukungan organisasi kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.8

Statistik Deskriptif Variabel Persepsi Dukungan Atasan

	N	Minimum	Maximum	Mean
PDA1	120	2	5	3.79
PDA2	120	2	5	3.70
PDA3	120	2	5	3.92
Rata-rata				3.80

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Pada table 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable persepsi dukungan atasan. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.80 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel persepsi dukungan atasan kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.9

Statistik Deskriptif Variabel *Job Embeddedness*

	N	Minimum	Maximum	Mean
JE1	120	2	5	4.03
JE2	120	2	5	4.13
JE3	120	2	5	4.04
JE4	120	2	5	4.00
JE5	120	2	5	4.01
JE6	120	2	5	4.03
JE7	120	2	5	4.01
JE8	120	2	5	3.99
JE9	120	2	5	4.03
JE10	120	2	5	4.09
JE11	120	2	5	4.04
JE12	120	2	5	3.98
JE13	120	2	5	3.93
Rata-rata				4.02

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Pada table 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable *job embeddedness*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 4.02 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *job embeddedness* kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4.10

Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

	N	Minimum	Maximum	Mean
TI1	120	1	4	2.08
TI2	120	1	4	2.04
TI3	120	1	4	2.04
TI4	120	1	4	1.94
Rata-rata				2,03

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

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 3.94 dengan skor maksimal 4 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *turnover intention* kategori ini adalah rendah.

E. 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).

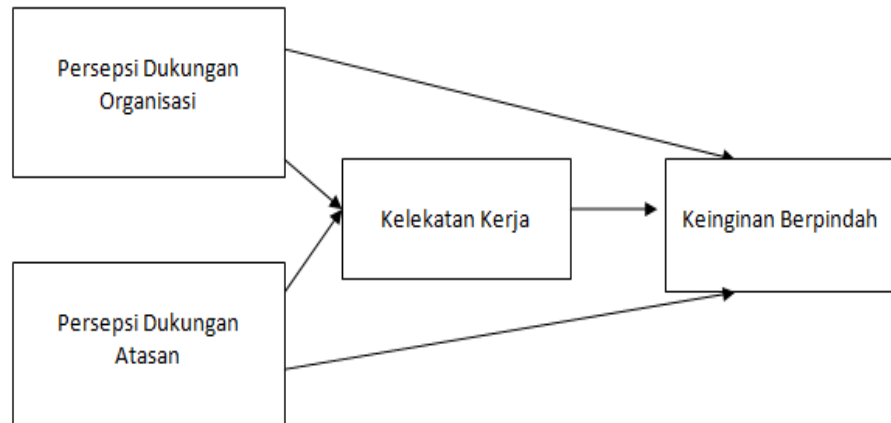
Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

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 dua variabel independen (eksogen) yaitu persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan, satu variabel dependen (endogen) yaitu *turnover intention* dan variabel mediasi yaitu *job embeddedness*.

2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

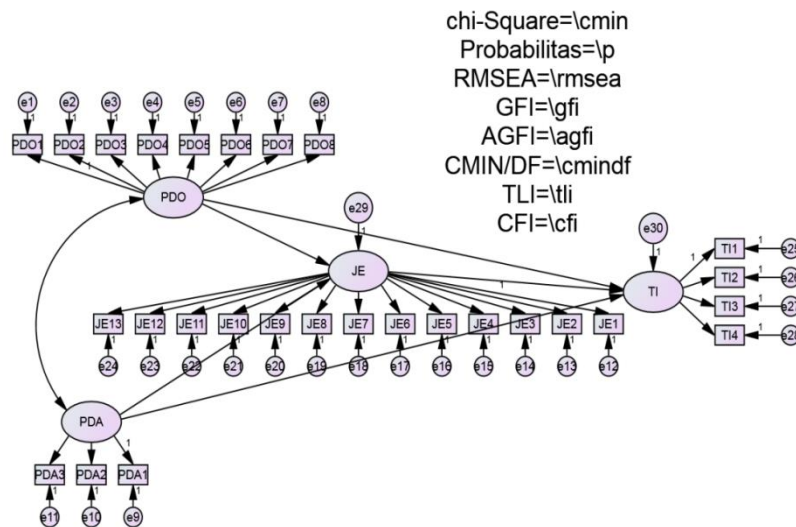
Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak 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 (Imam Ghazali, 2011). Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan 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 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variable	Min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI4	1.000	4.000	.585	2.616	-.407	-.911
TI3	1.000	4.000	.511	2.285	-.091	-.203
TI2	1.000	4.000	.375	1.679	-.500	-1.117
TI1	1.000	4.000	.450	2.011	-.326	-.728
JE13	2.000	5.000	-.133	-.596	-1.014	-2.267
JE12	2.000	5.000	-.430	-1.923	-.634	-1.417
JE11	2.000	5.000	-.349	-1.559	-.794	-1.775
JE10	2.000	5.000	-.266	-1.188	-1.051	-2.350
JE9	2.000	5.000	-.407	-1.822	-.592	-1.324
JE8	2.000	5.000	-.266	-1.188	-.800	-1.789
JE7	2.000	5.000	-.267	-1.196	-.980	-2.191
JE6	2.000	5.000	-.588	-2.629	-.130	-.292
JE5	2.000	5.000	-.351	-1.571	-.777	-1.738
JE4	2.000	5.000	-.443	-1.979	-.466	-1.042
JE3	2.000	5.000	-.452	-2.021	-.468	-1.047
JE2	2.000	5.000	-.419	-1.873	-.872	-1.951
JE1	2.000	5.000	-.491	-2.194	-.475	-1.061
PDA3	2.000	5.000	-.660	-2.950	.501	1.120
PDA2	2.000	5.000	-.210	-.938	-.185	-.414
PDA1	2.000	5.000	.030	.134	-.858	-1.919
PDO8	2.000	5.000	-.675	-3.021	.191	.426
PDO7	2.000	5.000	-.466	-2.084	-.297	-.665

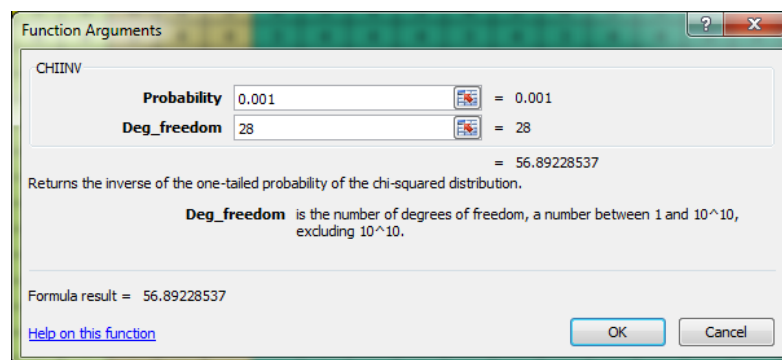
Variable	Min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
PDO6	2.000	5.000	-.390	-1.742	-.047	-.105
PDO5	2.000	5.000	-.457	-2.045	.075	.167
PDO4	2.000	5.000	-.281	-1.255	-.545	-1.219
PDO3	2.000	5.000	-.385	-1.723	-.342	-.765
PDO2	2.000	5.000	-.407	-1.819	-.242	-.540
PDO1	2.000	5.000	-.551	-2.466	-.457	-1.021
Multivariate					-10.690	-1.429

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

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 -1,429 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 28, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.3 Nilai Batas Mahalanobis Distance

Hasilnya adalah 56,89. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 56,89 merupakan outliers multivariate.

Tabel 4.12 Hasil pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
34	43.749	.029	.972
99	42.161	.042	.963
44	41.343	.050	.942
94	38.368	.092	.996
41	38.151	.096	.992
51	37.838	.102	.986
29	37.067	.117	.990
95	35.879	.146	.998
28	35.417	.158	.998
55	35.321	.161	.996
60	34.997	.170	.995
74	34.691	.179	.994
117	34.655	.180	.989
116	34.180	.195	.992
72	34.010	.201	.989
118	33.731	.210	.988
68	33.693	.211	.980
115	33.560	.216	.973
76	33.376	.222	.968
21	33.231	.227	.959
98	32.687	.247	.978
78	32.511	.254	.974
105	32.350	.261	.969
89	32.295	.263	.955
110	32.096	.271	.953
96	32.022	.274	.936
85	31.988	.275	.910
23	31.980	.275	.872
4	31.883	.279	.847
119	31.810	.282	.812
1	31.800	.283	.754
20	31.546	.293	.769
59	31.437	.298	.740

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
97	31.122	.312	.778
49	31.094	.313	.723
114	31.085	.313	.656
108	30.940	.320	.639
93	30.709	.330	.656
24	30.693	.331	.588
86	30.414	.344	.628
113	30.340	.347	.584
50	30.088	.359	.615
65	30.084	.359	.543
112	30.064	.360	.475
104	30.013	.363	.422
53	30.011	.363	.351
66	29.827	.372	.356
107	29.809	.372	.296
9	29.782	.374	.244
102	29.683	.379	.221
73	29.447	.390	.244
106	29.421	.391	.198
61	29.152	.405	.232
111	28.930	.416	.253
70	28.687	.429	.284
12	28.657	.430	.236
13	28.641	.431	.188
58	28.608	.433	.152
88	28.261	.451	.209
67	28.225	.453	.171
3	28.179	.455	.140
57	28.151	.456	.109
52	28.085	.460	.091
15	27.839	.473	.109
30	27.701	.480	.105
56	27.576	.487	.099
90	27.362	.499	.112
43	27.282	.503	.096
101	27.222	.506	.078
79	27.221	.506	.055
39	27.200	.507	.039
75	26.887	.524	.058
92	26.464	.548	.106

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
46	26.347	.554	.098
37	26.049	.570	.132
14	26.017	.572	.103
71	25.917	.578	.091
87	25.838	.582	.077
91	25.656	.592	.082
36	25.514	.600	.079
11	25.402	.606	.071
33	25.327	.610	.059
6	25.293	.612	.043
120	25.216	.616	.035
84	25.033	.626	.037
48	24.984	.629	.027
2	24.894	.634	.022
35	24.682	.645	.025
42	24.573	.651	.021
8	24.572	.651	.013
38	24.513	.654	.009
5	24.282	.667	.011
62	24.186	.672	.009
7	23.774	.693	.018
26	23.536	.706	.022
54	23.302	.718	.026
18	23.151	.725	.024
64	22.996	.733	.022
40	22.966	.735	.014
47	22.910	.738	.009

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Pada tabel 4.12 yang terdapat diatas menunjukkan nilai dari Mahalonobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 56,89. 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 4.13

Notes For Model Notes For Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	406
Number of distinct parameters to be estimated:	62
Degrees of freedom (406- 62):	344

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 344. 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

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,002	Marginal
RMSEA	≤ 0.08	0,044	Fit

GFI	≥ 0.90	0,806	Marginal
AGFI	≥ 0.80	0,770	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,229	Fit
TLI	≥ 0.90	0,967	Fit
CFI	≥ 0.90	0,970	Fit

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.14, 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 1,229 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 0,806. 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 0,044 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu $\leq 0,08$ hal inimenunjukkan 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 0,770. 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 0,967 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 0,970 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.

F. 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 4.1 5 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
<i>Turnover Intention</i>	<---	Persepsi Dukungan Organisasi	-0,163	.077	-2.118	0,034	Negatif Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<---	Persepsi Dukungan Atasan	-0,244	.110	-2.216	0,027	Negatif Signifikan
<i>Job Embeddedness</i>	<---	Persepsi Dukungan Organisasi	0,447	.106	4.231	0,000	Positif Signifikan
<i>Job Embeddedness</i>	<---	Persepsi Dukungan Atasan	0,569	.136	4.189	0,000	Positif Signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<---	<i>Job Embeddedness</i>	-0,609	.102	-5.996	0,000	Negatif Signifikan

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

1) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keinginan Berpindah

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,163 dan nilai C.R -2,118 hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi dukungan organisasidengan keinginan berpindah negatif. Artinya semakin baikpersepsi dukungan organisasimaka akan menurunkan keinginan berpindah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,034 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi **“persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah”** terdukung dan dapat dinyatakan jika adapengaruh secara langsung antara persepsi dukungan organisasidengankeinginan berpindah.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan PT Bank Bri Katamso Yogyakarta, maka

akan menurunkan keinginan berpindah karyawan (*Turnover intention*) sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan berpindah di PT Bank Bri Katamsa Yogyakarta.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hal ini seperti Allen, Shore & Griffeth (2003) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai suatu pengaruh yang negatif terhadap keinginan berpindah. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan berpindah.

Sundera & Jaya Wardana (2017) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai suatu pengaruh yang negatif terhadap keinginan berpindah. dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah, yang berarti persepsi dukungan organisasi semakin tinggi, maka akan menurunkan rasa keinginan berpindah karyawan.

Fany Silvia & Ade Suryani (2017) menemukan dalam penelitiannya di beberapa daerah bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai suatu pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan berpindah.

Ivan L, Susharski & Linda Rhoades (2002) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai suatu pengaruh yang negatif terhadap keinginan berpindah. dalam penelitian ini

menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah, yang berarti persepsi dukungan organisasi semakin tinggi, maka akan menurunkan keinginan berpindah.

Gunawan Putra, Valentina Bastari & Endowijaya Kartika (2012) menemukan hasil penelitiannya bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah, yang berarti persepsi dukungan organisasi semakin tinggi, maka akan menurunkan keinginan berpindah.

2) Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan terhadap keinginan berpindah

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,244 dan nilai C.R -2,216 hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah negatif. Artinya semakin baik persepsi dukungan atasan maka akan menurunkan keinginan berpindah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,027 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi **“persepsi dukungan atasan berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah”** terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan atasan yang dirasakan karyawan PT Bank Bri Katamsa Yogyakarta, maka akan menurunkan keinginan berpindah karyawan (*Turnover intention*) sesuai

dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antarpersepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah pada PT Bank Bri Katamso Yogyakarta.

Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung hal ini seperti Fahrizal & Wayan Mudiarta Utama (2017) menemukan di beberapa Bank bahwa persepsi dukungan atasan mempunyai suatu pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah.

Adapun penelitian menurut Ayuningtyas & Retno Kusumastuti (2014) menemukan dalam penelitian bahwa persepsi dukungan atasan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif signifikan antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah.

Nasrin Arshadi (2014) mengemukakan dalam penelitian bahwa persepsi dukungan atasan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah.

Levinson et al, (2014) mengemukakan dalam penelitian bahwa persepsi dukungan atasan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan

negatif signifikan antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah.

Deepika Dapke & Sanket Patole (2014) mengemukakan dalam penelitian bahwa persepsi dukungan atasan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara persepsi dukungan atasan dengan keinginan berpindah. yang berarti menunjukkan semakin tinggi persepsi dukungan atasan, maka akan menurunkan keinginan berpindah karyawan.

3) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Job Embeddedness*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,447 dan nilai C.R 2,231 hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* positif. Artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi maka akan meningkatkan *job embeddedness*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “**persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *job embeddedness***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan PT Bank Bri Katamso Yogyakarta, maka akan tinggi pula *job embeddedness* karyawan sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara langsung

antarapersepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness* pada PT Bank BRI Katamsa Yogyakarta.

Fany Silvia & Ade Suryani (2017) menemukan dalam penelitiannya di beberapa daerah bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai suatu pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*.

James C & Gianluca Carnabuci (2011) mengemukakan bahwa dalam penelitiannya bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness*, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*. Semakin tinggi persepsi dukungan atasan, maka akan semakin tinggi pula *job embeddedness* karyawan.

4) Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan terhadap *Job Embeddedness*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,569 dan nilai C.R 4,189 hal ini menunjukkan bahwa hubungan persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness* positif. Artinya semakin baik persepsi dukungan atasan maka akan meningkatkan *job embeddedness*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “**persepsi dukungan atasan berpengaruh positif terhadap *job embeddedness***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness*.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan atasan yang dirasakan karyawan PT Bank Bri Katamso Yogyakarta, maka akan semakin tinggi *job embeddedness* karyawan sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antarp persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness* pada PT Bank Bri Katamso Yogyakarta.

Adapun penelitian menurut Fany Silvia & Ade Suryani (2017) menemukan dalam penelitiannya di beberapa daerah bahwa persepsi dukungan atasan mempunyai suatu pengaruh yang positif terhadap *job embeddedness*, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness*.

Thomas W.H Ng & Daniel C Felman (2013) menemukan dalam penelitiannya bahwa persepsi dukungan atasan memiliki pengaruh positif terhadap *job embeddedness*, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness*.

Sumit Kumar & Ghosh (2015) menemukan dalam penelitiannya bahwa persepsi dukungan atasan memiliki pengaruh positif terhadap *job embeddedness*, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness*. Semakin persepsi dukungan atasan maka semakin tinggi pula *job embeddedness*. semakin tinggi persepsi dukungan atasan, maka akan semakin tinggi pula *job embeddedness*.

5) Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Keinginan Berpindah

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* diperoleh sebesar -0,609 dan nilai C.R -5,996 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *job embeddedness* dengan keinginan berpindah negatif. Artinya semakin baik *job embeddedness* maka akan menurunkan keinginan berpindah. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H_5) yang berbunyi “***job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah**” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *job embeddedness* dengan keinginan berpindah.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job embeddedness*, maka akan menurunkan keinginan berpindah (*Turnover intention*) yang dirasakan karyawan PT Bank Bri Katamso Yogyakarta, sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antar persepsi dukungan atasan dengan *job embeddedness* pada PT Bank Bri Katamso Yogyakarta.

Beberapa penelitian menurut Siti Nurqalbi, Muhammad Jufri & Nur Afini Indahari (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dengan *job embeddedness*.

Made Ayu Garnita & I Wayan Suasana (2014) menemukan dalam penelitiannya bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif dan terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara *job embeddedness* dengan keinginan berpinda.

Ida Ayu Rarasanti & I Wayan Suasana (2016) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif signifikan dan terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara *job embeddedness* dengan keinginan berpinda.

Damas Aunul Kholiq & Miftahuddin (2017) mengemukakan dalam penelitiannya di beberapa daerah bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara *job embeddedness* dengan keinginan berpinda. Yang artinya semakin tinggi *job embeddedness*, maka akan menurunkan keinginan berpindah.

Tabel 4.16

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Persepsi Dukungan Atasan	Persepsi Dukungan Organisasi	Job Embeddedness	Turnover Intention
Job Embeddedness	.467	.418	.000	.000
Turnover Intention	-.215	-.164	-.653	.000

Tabel 4.17

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Persepsi Dukungan Atasan	Persepsi Dukungan Organisasi	Job Embeddedness	Turnover Intention
Job Embeddedness	.000	.000	.000	.000
Turnover Intention	-.305	-.273	.000	.000

Sumber: data primer yang Diolah, 2019

6) Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah melalui *job embeddedness* sebagai variabel mediasi

keinginan berpindah dimediasi oleh *job embeddedness* membandingkan antara nilai direct effect lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai indirect effect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai (-0,164 < -0,273) hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah. Artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi maka akan meningkatkan *job embeddedness*, dan berdampak pada mengurangi keinginan berpindah. Sehingga (H6) yang berbunyi “**persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan berpindah. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness* pada PT Bank Bri Katamso Yogyakarta, sesuai dengan hasil dari penelitian yang

menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antarp persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah melalui *job embeddedness* pada PT Bank Bri Katamsa Yogyakarta.

Beberapa penelitian menurut Laura Maden & Timothy (2014) menemukan dalam penelitiannya memiliki hubungan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*.

Osman M. Karatpe (2011) mengemukakan bahwa dalam penelitiannya memiliki hubungan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*.

Einsenberger & hucharski (2002) mengemukakan dalam penelitiannya memiliki hubungan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*.

David Dawley, Jeffery D, & Neil S. Buklew (2010) mengemukakan dalam penelitiannya memiliki hubungan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*. yang artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi pula *job embeddedness* dan akan berdampak mengurangi keinginan berpindah.

7) Pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah melalui *job embeddedness* sebagai variabel mediasi

Pengaruh antara persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah dimediasi oleh *job embeddedness* dapat dilihat bahwa nilai *standardized*

direct effect jika dibandingkan dengan nilai *standardized indirect effect* pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $(-0,215 < -0,305)$ hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* memediasi pengaruh persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah Artinya semakin baik persepsi dukungan atasan maka akan meningkatkan *job embeddedness*, dan berdampak pada mengurangikeinginan berpindah. Sehingga (H7) yang berbunyi “**persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness***” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara persepsi dukungan atasan dengan **keinginan berpindah**.

Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness* pada PT Bank Bri Katamso Yogyakarta, sesuai dengan hasil dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah melalui *job embeddedness* pada PT Bank Bri Katamso Yogyakarta.

Adapun penelitian menurut David & Jeffery (2010) menemukan dalam penelitiannya memiliki hubungan persepsi dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah dengan dimediasi oleh *job embeddedness*. yang artinya semakin tinggi dukungan atasan, maka akan semakin tinggi pula *job embeddedness* dan berdampak menurunkan keinginan berpindah.