

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sehingga semakin tinggi dukungan organisasional maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Currie and Dollery (2006) dalam Tumwesigye (2010:943) bahwa dukungan organisasi secara signifikan bisa menjadi prediktor dari komitmen afektif dan normatif sehingga semakin tinggi dukungan organisasional maka semakin tinggi pula komitmen afektif dan normatif.
2. Dukungan organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, pengaruh dukungan organisasional terhadap *turnover intention* bersifat negatif yang bisa diartikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasional maka semakin rendah *turnover intention*. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Tumwesigye (2010:950) bahwa dukungan organisasi merupakan prediktor yang signifikan dari komitmen organisasional karyawan. Dukungan organisasional yang dipersepsikan tinggi mampu menciptakan komitmen kerja yang tinggi, dimana karyawan tidak hanya merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan merasa terdapat ikatan emosi dengan perusahaan. Dalam kondisi seperti ini, maka karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan
3. Komitmen organisasional terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin rendah *turnover intention*. Temuan

penelitian ini mendukung penelitian Tumwesigye (2010:950) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan *turnover intentions*

4. Komitmen organisasional memiliki kemampuan menguatkan pengaruh dukungan organisasional terhadap *turnover intention* dengan kemampuan sebesar 9,6%.

## 5.2. Saran

1. Dukungan organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional maupun *turnover intention*, namun berdasarkan nilai rata-rata dukungan organisasional perusahaan, penilaian karyawan terendah adalah pada pernyataan bahwa penilaian karyawan bahwa manajemen memberikan perhatian kepada karyawan. Untuk itu, sebaiknya manajemen perusahaan meningkatkan perhatian kepada karyawan mulai dari memberikan perhatian untuk urusan pekerjaan maupun urusan lain-lain yang dihadapi karyawan. Hal ini akan mampu meningkatkan dukungan organisasional karyawan.
2. Komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* maupun mampu memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap *turnover intention*. Namun berdasarkan nilai rata-rata komitmen organisasional, nilai terendah adalah keterlibatan emosional karyawan terhadap perusahaan tidaklah kuat. Untuk itu, manajemen sebaiknya terus meningkatkan emosi positif karyawan dengan menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Hal ini akan mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aldhuwaihi, Abdullah, Himanshu K. Shee, dan Pauline Stanton, 2012, **Organisational Culture and the Job Satisfaction-Turnover Intention Link: A Case Study of the Saudi Arabian Banking Sector**. *World Journal of Social Sciences* Vol. 2. No. 3. May 2012. Pp. 127 – 141.
- Altindis, Selma, 2011, **Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey**. *African Journal of Business Management* Vol. 5(21), pp. 8601-8609, 23 September, 2011.
- Herington, Carmel dan Scott Weaven, 2008, **The Relationship between Perceived Organizational Support and the Ability of Frontline Personnel to Build Relationships with Customers**.
- Hidayat, Muchtar, 2010, **Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur)**, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 12. No 1. maret 2010: 11-23
- Hassan, Shahidul, 2011, **Fair Treatment, Job Involvement, and Turnover Intention of Professional Employees in Government: The Importance of Organizational Identification as a Mediator**.
- Karim, Faisal dan Omar Rehman, 2012, **Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan**. *Journal of Business Studies Quarterly* 2012, Vol. 3, No. 4, pp. 92-104 ISSN 2152-1034.

- Maqbool, Fouzia, Ghulam Murtaza, dan Atiq- Ur- Rehman, 2012, **Moderating Role of Organizational Commitment between Job Satisfaction and Turnover Intentions.** *European Journal of Scientific Research* ISSN 1450-216X Vol.82 No.4 (2012), pp.564-571.
- Margono, Joyce dan Maria Rochelle Divinagracia, 2012, **Employees Perceptions on Organizational Support and Affective Commitment Toward Turnover Intention: The Case of Toko Emas Harapan.**
- Nugraheny, PS, 2009, **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang),** Semarang: Universitas Diponegoro
- Sabir, M. Suleman , Adil Sohail, dan Muhammad Asif Khan, 2011, **Impact of Leadership Style on Organizational CommitmentL In a Mediating Role Employee Values.** *Journal of Economics and Behavioral Studies* Vol. 3, No. 2, pp. 145-152, Aug 2011 (ISSN: 2220-6140).
- Samad, Sarminah dan Salma Yasmin Mohd Yusuf, 2012, **The Role of Organizational Commitment in Mediating the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention.** *European Journal of Social Sciences* ISSN 1450-2267 Vol.30 No.1 (2012), pp. 125-135.
- Sangroengrob, Tibrat dan Teerawut Techachaicherdchoo, 2010, **The impact of employee's satisfaction, organization commitment and work commitment to turnover intention: A case study of IT outsourcing company in Thailand.**
- Sulaksono, Bambang, Hastuti, Akhmadi, Musriyadi Nabiu, Sri Budiyati, Wawan Munawar, Dewi Meiyani, Sinung Hendratno, Adreng Purwoto, M. Hendrik A, dan Moch. Said Prijadi, 2002, **Hubungan Industrial di Jabotabek, Bandung dan Surabaya pada Era Kebebasan Berserikat.**  
[www.smeru.or.id](http://www.smeru.or.id)

Tumwesigye, Godfrey, 2010, **The relationship between perceived organizational support and turnover intentions in a developing country: The mediating role of organizational commitment**, *African Journal of Business Management* Vol. 4(6), pp. 942-952, June 2010.

Vigoda, Eran, 2002, **Stress-related aftermaths to workplace politics: the relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations**. *Journal of Organizational Behavior* 23, 1–21.

**Inilah Agenda Demo May Day di Surabaya, 2012.**

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

No Responden:.....(diisi peneliti)

Kepada  
Yth. Para Responden

Dalam rangka memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi), saya: mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya melakukan penelitian mengenai dukungan organisasi, komitmen organisasional, dan turnover intentions. Data atau informasi yang terkumpul hanya akan saya gunakan untuk keperluan skripsi dan tidak akan dipublikasikan. Saya sanggup menjaga privasi Anda untuk tetap menjaga hubungan baik dengan perusahaan. Saya mengucapkan terimakasih atas partisipasi yang diberikan.

Hormat Saya

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai anda pilih.

### Bagian I. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin Anda:
  - (a) Laki-laki
  - (b) Perempuan
2. Usia : (a) 17-25 tahun (b) 26-35 tahun  
(c) 36-45 tahun (d) > 45 tahun
3. Tingkat pendidikan terakhir:
  - (a) SLTA
  - (b) Diploma
  - (c) Sarjana
  - (d) Pasca sarjana
4. Lama Bekerja : (a) < 1 tahun (b) 1 s/d < 3 tahun  
(c) 3 s/d 5 tahun (d) 5 tahun ke atas

### Bagian II. Daftar Pernyataan Kuesioner

- STS = Sangat Tidak Setuju      TS = Tidak Setuju  
N = Netral                              S = Setuju  
SS = Sangat Setuju

### Dukungan Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Manajemen memberikan perhatian kepada karyawan.					
2	Kesejahteraan karyawan benar-benar diperhatikan manajemen.					
3	Bilamana karyawan menghadapi masalah pihak manajemen siap untuk membantu.					
4	Perusahaan peduli terhadap kepuasan kerja karyawan secara umum.					
5	Pihak perusahaan menghargai ide-ide karyawan.					
6	Pihak perusahaan tidak pernah mengabaikan tujuan dan nilai-nilai pribadi karyawan.					
7	Manajemen mengupayakan agar karyawan berkinerja secara optimal.					

**Komitmen organisasional**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya sangat merasakan bahwa permasalahan perusahaan adalah masalah saya juga.					
2	Rasa memiliki perusahaan di kalangan karyawan tidaklah kuat.					
3	Keterlibatan emosional karyawan terhadap perusahaan tidaklah kuat.					
4	Perusahaan ini sangat berarti bagi karyawan.					
5	Karyawan tidak merasa sebagai bagian dari perusahaan.					
6	Bekerja di perusahaan ini dirasakan sebagai hal yang special bagi karyawan.					
7	Karyawan bangga bekerja di perusahaan ini.					
8	Karyawan merasa bahwa tujuan perusahaan adalah tujuan mereka juga.					
9	Sangatlah berat bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan saat ini bahkan kalau pun saya mau.					
10	Bila saya meninggalkan perusahaan saat ini kehidupan saya merasa hancur.					
11	Seandainya saya belum berbuat banyak untuk perusahaan ini, bisa saya saya bekerja di lain tempat.					
12	Bekerja di tempat baru tidaklah mudah.					
13	Semakin lama bekerja di perusahaan ini maka akan semakin sulit untuk meninggalkannya.					
14	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saat ini karena adanya keterikatan kerja dengan karyawan lain.					
15	Karyawan wajib loyal terhadap perusahaan.					
16.	Bila saya meninggalkan pekerjaan saat ini maka saya akan merasa salah.					
17	Meninggalkan perusahaan saat ini berarti merusak hubungan personal dengan karyawan lain.					
18	Karyawan seharusnya menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan.					

**Turnover Intention**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan bekerja di perusahaan ini kurang lebih selama 3 ( tiga ) tahun.					
2	Bila mungkin saya bisa keluar perusahaan ini					
3	Saya mungkin berfikir untuk mencari pekerjaan lain.					

Terima kasih



## Lampiran 2. Profil Responden

Frequencies

### Statistics

		Jenis Kelamin karyawan	Usia Karyawan	Pendidikan Terakhir Karyawan	Lama Bekerja di Perusahaan
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

### Jenis Kelamin karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	82,7	82,7	82,7
	Perempuan	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### Usia Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 tahun	17	32,7	32,7	32,7
	26-35 tahun	21	40,4	40,4	73,1
	36-45 tahun	5	9,6	9,6	82,7
	> 45 tahun	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### Pendidikan Terakhir Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	36	69,2	69,2	69,2
	Diploma	10	19,2	19,2	88,5
	Sarjana	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

### Lama Bekerja di Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	24	46,2	46,2	46,2
1 s/d < 3 tahun	21	40,4	40,4	86,5
3 s/d 5 tahun	3	5,8	5,8	92,3
5 tahun ke atas	4	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

### Lampiran 3. Uji Reliabilitas

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,669**	,319*	,291*	,222	,305*	,639**	,684**
	Sig. (2-tailed)		,000	,021	,036	,114	,028	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	,669**	1	,389**	,416**	,189	,259	,468**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,002	,180	,063	,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	,319*	,389**	1	,475**	,395**	,262	,270	,646**
	Sig. (2-tailed)	,021	,004		,000	,004	,061	,053	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	,291*	,416**	,475**	1	,614**	,309*	,455**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,036	,002	,000		,000	,026	,001	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	,222	,189	,395**	,614**	1	,456**	,430**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,114	,180	,004	,000		,001	,001	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	,305*	,259	,262	,309*	,456**	1	,480**	,659**
	Sig. (2-tailed)	,028	,063	,061	,026	,001		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	,639**	,468**	,270	,455**	,430**	,480**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,053	,001	,001	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Total X1	Pearson Correlation	,684**	,673**	,646**	,737**	,695**	,659**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	7

### Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22,7115	6,641	,564	,791
X1.2	22,6346	6,707	,553	,793
X1.3	22,5192	6,529	,491	,803
X1.4	22,5000	6,216	,613	,781
X1.5	22,3462	6,427	,561	,790
X1.6	22,2500	6,270	,483	,808
X1.7	22,5385	6,293	,657	,775

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,2500	8,505	2,91632	7

## Correlations

		Correlations																		Total X2	
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	X2_11	X2_12	X2_13	X2_14	X2_15	X2_16	X2_17	X2_18		
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.584** .000 52	.497** .000 52	.651** .000 52	.621** .000 52	.619** .000 52	.575** .000 52	.657** .010 52	.636** .010 52	.491** .000 52	.651** .001 52	.430** .004 52	.651** .001 52	.434** .007 52	.402** .003 52	.412** .002 52	.481** .000 52	.412** .002 52	.667** .000 52	
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N		1	.448** .001 52	.537** .000 52	.671** .000 52	.638** .000 52	.486** .000 52	.671** .001 52	.432** .001 52	.457** .009 52	.380** .009 52	.232** .004 52	.391** .001 52	.438** .000 52	.628** .000 52	.578** .000 52	.546** .000 52	.568** .000 52	.691** .000 52	
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N			1	.740** .001 52	.621** .000 52	.416** .000 52	.688** .000 52	.444** .001 52	.486** .001 52	.486** .001 52	.501** .000 52	.446** .001 52	.507** .000 52	.628** .000 52	.521** .000 52	.684** .000 52	.684** .000 52	.684** .000 52	.684** .000 52	
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N				1	.774** .000 52	.528** .000 52	.482** .000 52	.586** .000 52	.566** .000 52	.527** .000 52	.571** .000 52	.530** .000 52	.390** .004 52	.573** .000 52	.618** .000 52	.609** .000 52	.586** .000 52	.597** .000 52	.800** .000 52	
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N					1	.720** .000 52	.687** .000 52	.621** .000 52	.490** .000 52	.544** .000 52	.606** .000 52	.556** .000 52	.415** .002 52	.646** .000 52	.652** .000 52	.594** .000 52	.693** .000 52	.540** .000 52	.848** .000 52	
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N						1	.818** .000 52	.691** .000 52	.611** .000 52	.662** .000 52	.569** .000 52	.521** .000 52	.602** .000 52	.618** .000 52	.663** .000 52	.487** .000 52	.589** .000 52	.513** .000 52	.804** .000 52	
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N							1	.729** .000 52	.556** .000 52	.667** .000 52	.490** .000 52	.493** .000 52	.598** .000 52	.592** .000 52	.489** .000 52	.642** .000 52	.501** .000 52	.627** .000 52	.782** .000 52	
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N								1	.591** .000 52	.679** .000 52	.617** .000 52	.518** .000 52	.502** .000 52	.661** .000 52	.684** .000 52	.583** .000 52	.554** .000 52	.637** .000 52	.806** .000 52	
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N									1	.637** .000 52	.598** .000 52	.523** .000 52	.599** .000 52	.496** .000 52	.614** .000 52	.586** .000 52	.426** .000 52	.540** .000 52	.724** .000 52	
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N										1	.641** .000 52	.651** .000 52	.626** .000 52	.701** .000 52	.546** .000 52	.587** .000 52	.402** .000 52	.592** .000 52	.786** .000 52	
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N											1	.591** .000 52	.598** .000 52	.566** .000 52	.588** .000 52	.494** .000 52	.470** .000 52	.603** .000 52	.749** .000 52	
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N												1	.566** .000 52	.438** .001 52	.440** .001 52	.388** .001 52	.388** .004 52	.388** .004 52	.571** .000 52	
X2.13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N													1	.000 .000 52	.001 .001 52	.001 .001 52	.004 .004 52	.004 .004 52	.668** .000 52	
X2.14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N														1	.000 .000 52	.011 .000 52	.000 .000 52	.000 .000 52	.725** .000 52	
X2.15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N															1	.000 .000 52	.000 .000 52	.000 .000 52	.838** .000 52	
X2.16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																1	.736** .000 52	.771** .000 52	.779** .000 52	
X2.17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																	1	.725** .000 52	.790** .000 52	
X2.18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																			1	.796** .000 52
Total X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N																				1
			.667**	.697**	.723**	.800**	.848**	.804**	.782**	.808**	.724**	.786**	.749**	.691**	.669**	.725**	.839**	.779**	.790**	.796**	

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	18

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	62,6923	127,237	,634	,954
X2.2	62,7115	123,778	,655	,954
X2.3	62,7500	119,995	,674	,954
X2.4	62,7885	119,660	,766	,952
X2.5	62,5962	116,481	,818	,951
X2.6	62,5385	120,998	,774	,952
X2.7	62,5577	121,781	,750	,952
X2.8	62,3846	123,653	,784	,952
X2.9	62,3077	126,100	,694	,953
X2.10	62,4808	123,941	,760	,952
X2.11	62,4038	124,167	,717	,953
X2.12	62,4038	126,324	,635	,954
X2.13	62,2500	126,270	,632	,954
X2.14	62,1538	126,799	,697	,953
X2.15	62,4423	121,428	,815	,951
X2.16	62,5192	121,588	,745	,952
X2.17	62,4615	120,842	,756	,952
X2.18	62,5000	118,922	,760	,952

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66,1731	137,283	11,71679	18

Correlations

#### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Total Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,657**	,634**	,893**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	52	52	52	52
Y1.2	Pearson Correlation	,657**	1	,485**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	52	52	52	52
Y1.3	Pearson Correlation	,634**	,485**	1	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	52	52	52	52
Total Y	Pearson Correlation	,893**	,826**	,839**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	6,5000	1,902	,748	,650
Y1.2	6,5192	2,176	,628	,775
Y1.3	6,4808	1,980	,616	,792

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9,7500	4,152	2,03764	3



**Lampiran 4. Regresi Linier sederhana: DO→ KO**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasional	3,6763	,65093	52
Dukungan Organisasi	3,7500	,41662	52

**Correlations**

		Komitmen Organisasional	Dukungan Organisasi
Pearson Correlation	Komitmen Organisasional	1,000	,348
	Dukungan Organisasi	,348	1,000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Organisasional	.	,006
	Dukungan Organisasi	,006	.
N	Komitmen Organisasional	52	52
	Dukungan Organisasi	52	52

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Organisasi <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,348 <sup>a</sup>	,121	,104	,61628	,121	6,897	1	50	,011

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,620	1	2,620	6,897	,011 <sup>a</sup>
	Residual	18,990	50	,380		
	Total	21,609	51			

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,636	,781		2,094	,041			
	Dukungan Organisasi	,544	,207	,348	2,626	,011	,348	,348	,348

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

**Lampiran 5. Regresi Linier sederhana: KO→ TI**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intention	3,2500	,67921	52
Komitmen Organisasional	3,6763	,65093	52

**Correlations**

		Turnover Intention	Komitmen Organisasional
Pearson Correlation	Turnover Intention	1,000	-,458
	Komitmen Organisasional	-,458	1,000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention	.	,000
	Komitmen Organisasional	,000	.
N	Turnover Intention	52	52
	Komitmen Organisasional	52	52

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasional	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Turnover Intention

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,458 <sup>a</sup>	,210	,194	,60977	,210	13,278	1	50	,001

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,937	1	4,937	13,278	,001 <sup>a</sup>
	Residual	18,591	50	,372		
	Total	23,528	51			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Turnover Intention

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,007	,490		10,227	,000			
	Komitmen Organisasional	-,478	,131	-,458	-3,644	,001	-,458	-,458	-,458

a. Dependent Variable: Turnover Intention

## Lampiran 6. Regresi Hirarki

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Turnover Intention	3,2500	,67921	52
Dukungan Organisasi	3,7500	,41662	52
Komitmen Organisasional	3,6763	,65093	52

### Correlations

		Turnover Intention	Dukungan Organisasi	Komitmen Organisasional
Pearson Correlation	Turnover Intention	1,000	-,481	-,458
	Dukungan Organisasi	-,481	1,000	,348
	Komitmen Organisasional	-,458	,348	1,000
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention	.	,000	,000
	Dukungan Organisasi	,000	.	,006
	Komitmen Organisasional	,000	,006	.
N	Turnover Intention	52	52	52
	Dukungan Organisasi	52	52	52
	Komitmen Organisasional	52	52	52

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Organisasi <sup>a</sup>	.	Enter
2	Komitmen Organisasional <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,481 <sup>a</sup>	,231	,216	,60143	,231	15,044	1	50	,000
2	,572 <sup>b</sup>	,327	,300	,56829	,096	7,002	1	49	,011

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional

**ANOVA<sup>c</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,442	1	5,442	15,044	,000 <sup>a</sup>
	Residual	18,086	50	,362		
	Total	23,528	51			
2	Regression	7,703	2	3,852	11,926	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,825	49	,323		
	Total	23,528	51			

- a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi  
 b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional  
 c. Dependent Variable: Turnover Intention

**Coefficients<sup>d</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,190	,763		8,117	,000			
	Dukungan Organisasi	-,784	,202	-,481	-3,879	,000	-,481	-,481	-,481
2	(Constant)	6,755	,752		8,988	,000			
	Dukungan Organisasi	-,596	,204	-,366	-2,927	,005	-,481	-,386	-,343
	Komitmen Organisasional	-,345	,130	-,331	-2,646	,011	-,458	-,354	-,310

- a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Excluded Variables<sup>b</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Komitmen Organisasional	-,331 <sup>a</sup>	-2,646	,011	-,354	,879

- a. Predictors in the Model: (Constant), Dukungan Organisasi  
 b. Dependent Variable: Turnover Intention