



**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar  
Pada Karyawan Milenial Di Warung Nako Bogor**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Vega Andromeda  
021118379

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**DESEMBER 2022**



**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar  
Pada Karyawan Milenial Di Warung Nako Bogor**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA)



Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar  
Pada Karyawan Milenial Di Warung Nako Bogor**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Kamis , tanggal 10 Febuari 2023

Vega Andromeda  
021118379

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Towaf Totok Irawan, S.E.,M.E)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Herman, S.E.,M.M.,CPHCM)

Anggota Komisi Pembimbing

(Mutia Raras Respati,S.H.,M.H)

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Vega Andromeda  
NPM : 021118379  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar  
Pada Karyawan Milenial Di Warung Nako Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 9 Desember 2022



Vega Andromeda  
021118379

v

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Pakuan,tahun 2022**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

VEGA ANDROMEDA. 021118379. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Milenial Di Warung Nako Bogor. Di bawah bimbingan : HERMAN DAN MUTIA RARAS RESPATI. 2022

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi komitmen organisasional dan intensi keluar serta pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi keluar pada karyawan milenial di Warung Nako Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survey. Jumlah sampel sebanyak 48 orang yang merupakan semua karyawan Warung Nako yang masuk kedalam generasi milenial. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner di google form yang disebar melalui Whats App Group karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan diawali oleh uji validitas data, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi komitmen organisasional karyawan Milenial di Warung Nako adalah tinggi (rata-rata 3,46), sedangkan intensi keluar karyawan masuk kategori sedang (rata-rata 2,79). Pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi keluar ditunjukkan nilai t sebesar -3,874 dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap intensi keluar pada karyawan milenial di Warung Nako Bogor. Pengaruh negatif berarti semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin rendah intensi keluar dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka semakin tinggi intensi keluar. Untuk mengurangi intensi keluar pada perusahaan, perlu dibangun hubungan yang erat antara perusahaan dengan karyawan, hubungan demokratis dan profesional.

Kata kunci: Intensi keluar, komitmen organisasional, Generasi Milenial.

## PRAKATA

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, kami panjatkan puji dan syukur karena berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Milenial Di Warung Nako Bogor” tepat pada waktunya.

Pada kesempatan ini saya hendak menyampaikan terima kasih saya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan saya dukungan secara moril sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Adapun ucapan terima kasih ini saya tujukan kepada :

1. Kedua Orang Tua, Adik dan keluarga saya yang tak henti dan tak bosan untuk selalu mendoakan saya agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi saya untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M., CPHCM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu, membimbing dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Mutia Raras Respati, S.H., M.H. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberi nasehat, petunjuk dan saran pada penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kepada Bapak Edi Santoso Selaku Manajer Warung Nako Bogor yang telah membantu penulis memberikan informasi, dan materi untuk penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Teman-Teman saya yang saya sayangi dan saya cintai yang telah membantu dan memberikan saya semangat, motivasi dan nasehat bagi saya dalam penyusunan skripsi ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, saya menyadari bahwa skripsi saya ini masih ada kekurangannya. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembacanya guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata saya berharap semoga skripsi saya ini dapat berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Amiin.

Bogor, 9 Desember 2022

Vega Andromeda



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PLEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA ....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2. Kegunaan Akademis .....	7
<b>BAB II.....</b>	<b>8</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>

2.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1. Pengertian MSDM.....	8
2.1.2. Fungsi MSDM.....	9
2.2. Intensi Keluar ( <i>Turnover Intention</i> ) .....	9
2.2.1. Pengertian Intensi Keluar .....	9
2.2.2. Dampak Intensi Keluar.....	10
2.2.3. Faktor Penyebab Intensi Keluar .....	11
2.2.4. Indikator Intensi Keluar .....	11
2.3. Komitmen Organisasional.....	12
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasional.....	12
2.3.2. Proses Komitmen Organisasional. ....	12
2.3.3. Komponen Komitmen Organisasional .....	13
2.3.4. Indikator Komitmen Organisasional .....	14
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	15
2.5.1. Penelitian Sebelumnya .....	15
2.5.2. Kerangka Pemikiran .....	21
2.6. Hipotesis Penelitian.....	22
<b>BAB III.....</b>	<b>24</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	24
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	24
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	24
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	26
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data .....	27
3.7.1. Analisis Deskriptif Statistik .....	27
3.7.2. Analisis Instrumen/Data.....	28
3.7.3. Uji Asumsi Klasik .....	29
3.7.4. Uji Regresi linear Sederhana.....	30
<b>BAB IV .....</b>	<b>31</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
4.1. Profil Responden .....	31
4.2. Deskripsi Statistik .....	34

4.2.1. Variabel Komitmen Organisasional .....	34
4.2.2. Variabel Intensi Keluar .....	37
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	38
4.3.1. Uji Validitas Data .....	38
4.3.2. Uji Reliabilitas Data .....	39
4.4. Uji Asumsi Klasik .....	39
4.4.1. Uji Normalitas Data .....	39
4.4.2. Uji Linearitas Data .....	41
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas .....	41
4.5. Uji Regresi Linear Sederhana .....	42
4.5.1. Persamaan Regresi .....	42
4.5.2. Uji t .....	43
4.5.3. Koefesien Determinasi (KD) .....	43
4.6. Pembahasan .....	43
<b>BAB V .....</b>	<b>45</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>45</b>
5.1. Simpulan .....	45
5.2. Saran .....	45
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>47</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN 1 .....</b>	<b>51</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1. Karyawan Warung Nako berdasarkan bagian/posisi .....	3
Tabel 1.2. Karyawan Warung Nako Berdasarkan Umur dan Generasi .....	3
Tabel 1.3. Jumlah karyawan Warung Nako Keluar Pekerjaan .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel.....	24
Tabel 3.2. Tabel Interval Bobot Skor Mean.....	28
Tabel. 4.1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel. 4.2. Responden berdasarkan Usia .....	32
Tabel. 4.3. Responden berdasarkan Pendidikan.....	32
Tabel. 4.4. Responden berdasarkan Bagian/Posisi.....	33
Tabel. 4.5. Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	33
Tabel. 4.6. Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional (X).....	34
Tabel. 4.7. Distribusi Jawaban Variabel Intensi Keluar (Y) .....	37
Tabel. 4.8. Hasil Uji Validitas Data .....	38
Tabel. 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Data .....	39
Tabel. 4.10. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov.....	40
Tabel. 4.11. Hasil Uji Linearitas .....	41
Tabel. 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	41
Tabel. 4.13. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	42
Tabel. 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	43

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA BERPIKIR.....	21
GAMBAR 2. 2 KERANGKA PENELITIAN .....	22
GAMBAR 4. 1 HISTOGRAM DAN P-PLOT UJI NORMALITAS .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 .....	51
LAMPIRAN 2 .....	55
LAMPIRAN 3 .....	58
LAMPIRAN 4 .....	59

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia diperusahaan memegang peranan penting dalam pengelolaan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini tidak terlepas bahwa sumber daya manusia merupakan aspek utama dari sebuah organisasi bisnis atau perusahaan yang dapat menentukan kinerja perusahaan, daya saing serta seberapa majunya perusahaan. Manajemen tidak hanya dituntut untuk menyiapkan SDM yang berkualitas tetapi juga harus mampu mengelolanya dengan baik. SDM dianggap penting karena memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dapat mempengaruhi perilaku kerja (positif atau negatif) yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas SDM yang bersangkutan (Sutrisno, 2011).

Wujud SDM dalam organisasi atau perusahaan adalah karyawan yang menjadi aset penting sehingga harus dikelola, karena tumbuh kembangnya suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan merupakan penggerak utama dan penentu jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan didukung oleh fungsi-fungsi manajemen, salah satu fungsi manajemen adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM memiliki tugas untuk mengelola karyawan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan organisasi. MSDM juga diperlukan untuk menjaga karyawan yang memiliki kinerja baik agar tidak memiliki keinginan keluar dari perusahaan (Laksana & Mujiati, 2017). Keluarnya karyawan dari perusahaan pada dasarnya diawali oleh suatu kondisi yang disebut intensi keluar (*turnover intention*), yaitu refleksi dari probabilitas (subjektif) bahwa seseorang akan mengubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Chaubey, et al., 2013). Intensi tidak selalu terwujud dalam tindakan nyata dan hanya merupakan niat atau keinginan tetapi intensi keluar merupakan faktor yang menentukan keluarnya karyawan dari suatu organisasi. Kenyataan karyawan keluar sangat dimungkinkan akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensi keluar (Kaur, et al., 2013).

Hasil survei *IDN Reseach Institute* pada tahun 2019, bahwa tingkat loyalitas milenial (lahir tahun 1981 – 1998) terhadap perusahaan rendah, menganggap waktu paling ideal untuk bekerja di perusahaan hanya 2 – 3 tahun (35,1%), h 4 – 5 tahun (27,1%), sedangkan yang mau bekerja di perusahaan lebih dari 10 tahun (13,1%). Alasan utama pindah adalah memilih gaji yang lebih besar yaitu 83,7% (*IDN Research Institute*, 2019). Dengan kata lain, generasi milenial menjadi penyumbang terbesar keluar-masuknya karyawan atas pekerjaan dalam suatu perusahaan. Hasil sensus tahun 2020 di Indonesia menunjukkan jumlah penduduk Indonesia berdasarkan kelompok generasi didominasi 2 generasi, yaitu generasi Z (lahir 1997-2012) dan generasi milenial ( atau generasi Y lahir tahun 1981 – 1998), jumlah

generasi milenial (generasi Y) sebanyak 69,38 juta jiwa penduduk atau sebesar 25,87 % dari total penduduk (BPS, 2020). Hal ini mempengaruhi proporsi jumlah tenaga kerja yang ada. Berdasarkan Data Survei Angkatan Kerja Nasional 2019 mencatat bahwa angkatan kerja Indonesia berjumlah 127 juta pekerja. Jika ditelisik lebih dalam, total pekerja generasi milenial (gen Y) dengan jumlah 48 juta pekerja (BPS, 2020). Hal ini berarti generasi Milenial menjadi generasi yang mempunyai kontribusi besar terhadap Angkatan kerja di Indonesia.

Diantara sekian faktor penyebab intensi keluar dari karyawan, banyak penelitian yang menguji bahwa komitmen organisasi merupakan penyebab utama dari adanya intensi keluar (Bitha & Ardana, 2017; Rarasanti & Suana, 2016; Yani & Aminuddin, 2021; Maska & Riyanto; 2020; Kholiq & Miftahuddin; 2019). Komitmen organisasi adalah bagian dari komponen dari perilaku dalam organisasi yang merupakan kondisi dimana seorang karyawan mempunyai keberpihakan pada organisasi beserta tujuan-tujuannya, dan mempunyai niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins, 2008). Intensi keluar karyawan diidentifikasi dengan munculnya indikator berpikir untuk keluar dari pekerjaan, mencari alternative pekerjaan yang lain dan keinginan meninggalkan pekerjaan sesegera mungkin (Arta & Surya, 2017; Kismono 2011). Komitmen organisasional dapat dinilai dari beberapa indikator seperti komitmen afeksi yaitu ikatan emosional, komitmen berkelanjutan yaitu keinginan bertahan, dan komitmen normative yaitu keterikatan kewajiban pada perusahaan (Robbins & Judge, 2017).

Intensi keluar terjadi diberbagai sektor baik sektor formal maupun sektor informal. Salah satu sektor informal yang sedang tumbuh sejak pandemi merebak adalah berdirinya café-café, warung kopi, kedai kopi serta tempat-tempat sejenis diberbagai kota, termasuk di Kota Bogor. Kota Bogor merupakan kota dengan pertumbuhan café atau warung kopi yang tinggi. Menurut data Dinas Pariwisata dan Budaya Kota Bogor tahun 2021 jumlah restoran, café, warung kopi dan kedai kopi yang tercatat di pemerintah setempat ada 14 restoran besar dan 600 yang sedang dan kecil. (Susanti, 2021).

Salah satu warung kopi besar yang ada di Kota Bogor adalah Warung Kopi Nako yang ada di Jl. Pajajaran Indah V No.7, Baranangsiang, Kec. Bogor Timur. Warung Kopi ini sudah ada sejak tahun 2016 yang didirikan oleh 9 orang ( Kanma Group), dan saat ini kopi nako sudah mempunyai 6 cabang di Bogor (warung nako, kopi nako rumah sangrai, kopi nako kuntum, kopi nako taman budaya, kopi nako yasmin, dan yang baru dibuka kopi nako kebon jati). Warung NAKO adalah bagian dari Kopi Nako, yaitu sebuah warung nasi dan kopi berkonsep urban desain dengan arsitektur tropis sebagai adaptasi dari bangunan warteg local Indonesia yang memakai ribuan louver atau yang biasa kita sebut jendela nako sebagai ornament utama dari konsep yang sustainable antara arsitektur – interior - food & beverage.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager operasional Edy Santoso, Warung Nako mempunyai karyawan berjumlah 54 orang. Karyawan berdasarkan bagian atau posisi kerjanya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 1.1. Karyawan Warung Nako berdasarkan bagian/posisi

No	Bagian/Posisi kerja	Jumlah
1	Bagian kitchen/koki	26 orang
2	Bagian Barista	14 orang
3	Bagian Kasir	2 orang
4	Bagian Cleaning service	10 orang
5	Security	2 orang
<b>Total</b>		<b>54 orang</b>

Sumber: Warung Nako, 2022

Berdasarkan data yang dimiliki Warung Nako Bogor, total karyawan yang bekerja ada 54 orang karyawan pada tahun 2022. Berdasarkan jenis kelaminnya, terdiri dari 41 orang laki-laki dan 13 orang perempuan dengan usia terbanyak antara 20 sampai 30 tahun. Jika dilihat berdasarkan generasinya maka sebagian besar masuk dalam kategori generasi milenial (lahir antara tahun 1981 – 1998) yang saat ini berusia 24 tahun sampai 41 tahun. Berdasarkan usia dan kategori generasinya karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Karyawan Warung Nako Berdasarkan Umur dan Generasi

No	Umur	Jumlah	Keterangan
1	< 24 tahun	5 Orang	Generasi Z
2	24 – 30 tahun	23 Orang	Generasi Milenial ( Y )
3	31 – 41 tahun	25 Orang	Generasi Milenial ( Y )
4	> 41 tahun	1 Orang	Generasi X

Sumber: Warung Nako, 2022

Berdasarkan kelompok umur diatas, maka karyawan yang masuk generasi milenial atau generasi Y ada 23 orang + 25 orang = 48 orang. Untuk yang kurang dari 24 tahun (generasi Z) ada 5 orang yang terdiri dari 1 orang kasir, 3 orang koki dan 1 orang Barista. Untuk yang usianya > 41 tahun (Generasi X) ada 1 orang yaitu pada bagian security.

Edy Santoso mengatakan bahwa *“masalah karyawan di warung Nako ini diantaranya adalah adanya keinginan karyawan untuk tidak tetap bekerja di Warung nako dalam waktu yang lama, akibatnya karyawan sering keluar dan masuk”*.

Intensi keluar tidak selalu berujung pada karyawan keluar dari pekerjaannya, namun karyawan yang keluar sebagian besar disebabkan oleh intensi keluar yang ada pada diri setiap karyawan. Hal yang dapat diamati dari data Warung Nako terkait dengan intensi keluar diantaranya adalah jumlah karyawan yang keluar dengan asumsi semakin banyak karyawan keluar maka sebenarnya intensi keluar juga besar. Berdasarkan asumsi tersebut, maka peneliti melihat data Warung Nako terkait dengan karyawan keluar sebagai berikut:

Tabel 1.3. Jumlah karyawan Warung Nako Keluar Pekerjaan

No	Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Keterangan
1	2018	6 orang	Barista 3 orang, <i>cleaning service</i> 1 orang, kitchen 2 orang
2	2019	8 orang	Barista 1 orang, kitchen 4 orang, security 1 orang, <i>cleaning service</i> 2 orang
3	2020	12 orang	Barista 2 orang, kitchen 6 orang, <i>cleaning service</i> 3 orang, kasir 1 orang
4	2021	9 orang	<i>Cleaning service</i> 3 orang, kitchen 4 orang, kasir 1 orang, security 1 orang

Sumber: Warung Nako, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas, jumlah karyawan keluar dari Warung Nako pada tahun 2018-2021 termasuk cukup besar, yaitu antara 6 orang sampai 12 orang setiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan pada tahun 2018-2021 sebenarnya intensi keluar yang tinggi sedang terjadi di Warung Nako dan kepindahan atau keluarnya karyawan adalah hasil akhirnya. Hasil wawancara dengan manajer operasional penyebab kepindahan karyawan pada tahun 2018-2021 bermacam-macam, ada yang mendapat pekerjaan baru, keluar karena menikah dan tidak kerja lagi, ada juga yang keluar karena sudah buka usaha baru, sakit, jarak yang jauh dan lain sebagainya.

Fokus penelitian melihat pengaruh intensi keluar tersebut dengan komitmen organisasional para karyawan. Oleh karena itu peneliti mewawancarai 6 karyawan Warung Nako terkait komitmen organisasional yaitu 2 orang bagian kitchen, 2 orang bagian Barista dan 2 orang bagian *cleaning service*. Wawancara difokuskan pada 3 dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afeksi, berkelanjutan dan normative. Pada komitmen afeksi yaitu yang terkait dengan indikator ikatan emosional, seperti rasa senang, bangga, bahagia, merasa terikat, memiliki arti penting, adanya ikatan emosional serta memiliki rasa memiliki di Warung Nako. Wawancara pada Iwan (Barista) mengatakan "*saya senang kerja disini sejak awal saya menikmatinya sebagai pekerjaan sesuai keinginan*". Pernyataan berbeda disampaikan Jhon (Barista) "*sebenarnya saya kerja disini karena tidak ada pekerjaan lain, jika ada yang lebih baik saya akan pindah*". Intan (Kitchen) berpendapat "*kerja dimana saja saya rasa sama saja, termasuk kerja disini yang penting ikut aturan saja*". Hal senada juga disampaikan Rusdi (*Cleaning Service*) "*kerja saya selama ini tidak jauh berbeda, jadi kerja disini saya anggap sama saja dengan kerja ditempat lain*". Nia (Kitchen) berpendapat "*Warung Nako ini saya berniat hanya cari pengalaman untuk pekerjaan berikutnya, cari pengalaman agar dapat pekerjaan lebih baik lagi*". Suwardi (*Cleanig Service*) juga menyampaikan bahwa "*karena kondisi covid sulit mencari pekerjaan jadi saya kerja di sini, sebenarnya kurang sreg tapi belum ada pilihan*". Hasil wawancara menunjukkan bahwa komitmen afeksi dari 6 karyawan tersebut 1 orang merasa senang dan terikat dengan pekerjaan, 2 orang merasa biasa saja dan 3 orang kurang merasa senang dengan pekerjaannya saat ini.

Terkait dengan keinginannya untuk bertahan di tempat kerja saat ini atau tidak, maka berikut hasil wawancara dengan Iwan (Barista) “*saya senang kerja disini dan saya akan memilih tetap kerja disini serta belum ada rencana pindah kerja*”. Intan (Kitchen) menyampaikan “*untuk sementara kerja di Warung Nako ini menjadi pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan, jadi saya ingin tetap kerja di warung ini*”. Rusdi (Cleaning Service) mengatakan “*saya berterima kasih adanya warung nako ini dapat membantu saya memperoleh penghasilan sehingga sementara saya masih ingin kerja disini untuk beberapa tahun ke depan*”. Hal-hal berbeda disampaikan oleh 3 informan yaitu Jhon (Barista) mengatakan “*saya ingin kerja di Café yang lebih besar dengan minuman yang lebih beragam, sehingga dapat menambah pengalaman saya*”. Nia (Kitchen) berpendapat “*saya kerja di Warung Nako untuk lompatan saja daripada menganggur*”. Suwardi (Cleaning Service) menyampaikan bahwa “*pekerjaan cleaning service bukan bidang saya sebenarnya, saya ingin kerja di bengkel mobil sesuai pendidikan saya.*” Pada komitmen berkelanjutan yaitu keinginan bertahan dalam pekerjaannya hasil wawancara menunjukkan bahwa 3 orang ingin bertahan dan 3 orang ingin berpindah pekerjaan ditempat lain.

Pada komitmen normative yaitu keterikatan kewajiban pada perusahaan seperti harus setia dengan perusahaan, kewajiban moral untuk setia serta keyakinan tidak etis jika berpindah pekerjaan hasilnya 2 orang setia karena menganggap tidak baik berpindah-pindah pekerjaan, sedangkan 4 orang boleh berpindah asal ada harapan pekerjaan lebih baik. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Iwan (Barista) yang mengatakan “*saya senang dengan pekerjaan ini dan perusahaan ini, jadi saya harus menjaga nama baik perusahaan dan setia melakukan pekerjaan/kewajiban*”. Hal senada juga dikatakan Intan (Kitchen) yang menyampaikan “*pekerjaan disini bagi saya adalah rejeki, dan harus dijaga dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya.*” Terdapat 4 orang yang akan berpindah pekerjaan, terutama jika ada pilihan pekerjaan yang lebih baik. Rusdi (Cleaning Service) mengatakan “*jika ada pekerjaan yang lebih baik, akan saya ambil*”. Jhon (Barista) menyampaikan “*saya tetap mencari alternative pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini*”. Nia (Kitchen) menyampaikan “*saya berharap ke depan ada kesempatan pekerjaan yang lebih baik meskipun pada posisi yang sama*”. Suwardi (Cleaning Service) menjelaskan “*saya ingin bekerja di bengkel mobil sesuai dengan sekolah saya di SMK Otomotif*”. Hasil wawancara 6 karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen organisasional yang kurang baik atau rendah, dan hal ini dimungkinkan penyebab dari intensi keluar yang tinggi di Warung Nako.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat gap penelitian dimana kondisi ideal karyawan adalah tetap bertahan pada waktu yang lama, namun pada kenyataannya pada tahun 2018-2021 banyak karyawan yang keluar dari pekerjaannya di Warung Nako Bogor. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian pada karyawan Warung Kopi Nako Bogor terkait intensi keluar karyawan milenial pada tahun 2022

ini dengan tujuan apakah komitmen organisasional pada karyawan Warung Nako Bogor berpengaruh pada banyaknya intensi keluar karyawan Warung Nako Bogor. Peneliti memilih kota Bogor sebagai tempat penelitian bertema café atau warung café dengan alasan kota Bogor termasuk salah satu kota dengan pertumbuhan café atau warung kopi yang tinggi. Warung kopi atau café juga merupakan salah satu sektor dengan mayoritas pengelola dan karyawannya adalah generasi milenial, sesuai dengan tema penelitian, dan termasuk sektor dengan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi. Peneliti memilih melakukan penelitian di Warung Nako karena Warung Nako merupakan salah satu tempat kopi di kota Bogor yang memiliki banyak peminat dan mempunyai banyak cabang dibandingkan dengan tempat kopi lainnya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Milenial Di Warung Nako Bogor”.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi peneliti di Warung Nako diantaranya adalah:

1. Karyawan-karyawan usia milenial seringkali kurang mempunyai komitmen terhadap pekerjaan / perusahaan tempatnya bekerja.
2. Beberapa karyawan milenial tidak menyukai pekerjaannya sekarang, sehingga mempunyai keinginan keluar dari pekerjaannya
3. Karyawan usia milenial seringkali kurang setia dengan perusahaannya.
4. Karyawan usia milenial cenderung sering berpindah-pindah tempat kerja atau berganti profesi pekerjaan dengan berbagai alasan
5. Keluar masuknya karyawan pada perusahaan dapat mengurangi kinerja karena karyawan baru akan membutuhkan penyesuaian dan training.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana kondisi komitmen organisasional karyawan Milenial di Warung Nako Bogor?
2. Bagaimana kondisi intensi keluar karyawan Milenial di Warung Nako Bogor?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan Millennial di Warung Nako Bogor ?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini mempunyai maksud untuk mengetahui bagaimana kondisi komitmen organisasional dan intensi keluar serta pengaruh Komitmen Organisasional terhadap intensi keluar karyawan Millennial di Warung Nako Bogor.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kondisi komitmen organisasional karyawan Milenial di Warung Nako Bogor.
2. Untuk mengetahui kondisi intensi keluar karyawan Milenial di Warung Nako Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap intensi keluar karyawan Millennial di Warung Nako Bogor.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Secara praktis, penelitian ini mempunyai kegunaan untuk mengetahui potensi intensi keluar dari para karyawan Warung Nako di Kota Bogor, sehingga dapat dilakukan antisipasi oleh pimpinan atau bagian SDM Warung Nako agar tidak banyak menimbulkan dampak negatif.

### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

Secara akademis, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait intensi keluar karyawan di perusahaan, terutama pada generasi milenial. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya terkait intensi keluar dan karakteristik pekerja milenial.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian MSDM**

MSDM sendiri mempunyai beberapa makna penting dalam berdasarkan perkembangan dan sudut pandangnya. MSDM berdasarkan sistem dan fungsinya dapat bermakna suatu sistem manajemen yang dengan sengaja dibuat untuk menjamin seluruh potensi, bakat dan kemampuan semua individu yang ada dalam organisasi dapat dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan serta target organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Mathis & Jackson, 2011). MSDM berdasarkan sudut pandang kebijakan (*policy*) merupakan salah satu kebijakan yang dibuat secara sengaja oleh organisasi guna memaksimalkan adanya integrasi setiap unsur organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas fungsi manajerial dan pekerjaan, serta kualitas proses dan hasil pekerjaan (Guest, 2017). Akhirnya MSDM mempunyai makna utuh yang tidak hanya pada masalah teknis semata, namun memiliki makna secara substansial pekerja dalam organisasi.

Makna MSDM mengalami konvergensi (penggabungan) sejak tahun 2000an untuk merespon perubahan dan perkembangan tuntutan yang ada dalam organisasi. Lengnick-Hall & Lengnick-Hall (2013) menjelaskan makna MSDM mempunyai peran yang lebih luas, yaitu mempunyai misi dalam memberikan pelayanan bagi (*human capital steward*), memfasilitasi dalam pengetahuan SDM (*knowledge facilitator*), membangun interaksi yang baik dengan semua pihak (*relationship builder*), dan mempunyai keahlian spesialis untuk mengatasi berbagai permasalahan organisasi secara tepat dan cepat (*rapid deployment specialist*). Akhirnya unit fungsional MSDM tidak hanya menangani masalah teknis, namun berkembang dengan berorientasi pada melayani dan memfasilitasi semua pihak dalam organisasi.

Perkembangan makna dan definisi MSDM pada akhirnya dapat berkembang sesuai dengan tempat dan kondisi suatu lingkungan tertentu. Negara yang satu dengan negara yang lain membutuhkan model MSDM spesifik dan berbeda yang disebabkan mempunyai karakter lingkungan tertentu. Organisasi yang satu dengan organisasi yang lain juga mempunyai karakter dan model spesifik yang berbeda untuk Sehingga cara pandang dan kebutuhan dalam penggunaan SDM juga berbeda. Gonzalez & Tacorante (2014) menjelaskan bahwa praktek terbaik (*best practices*) dari model MSDM yang terjadi di suatu tempat belum tentu efektif dapat diterapkan di tempat lain sebelum ada penyesuaian konteks. Artinya model MSDM terbaik tidak dapat digeneralisir karena setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda.

### **2.1.2. Fungsi MSDM**

Fungsi MSDM dalam perusahaan meliputi semua pengelolaan SDM dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) fungsi MSDM dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Perencanaan, yaitu untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.
3. Pengarahan, yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal.
11. Pemberhentian yaitu putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

## **2.2. Intensi Keluar (*Turnover Intention*)**

### **2.2.1. Pengertian Intensi Keluar**

Intensi keluar (*Turnover Intention*) dapat didefinisikan sebagai pertimbangan

atau niat sadar dan serius, keinginan dan atau rencana untuk meninggalkan organisasi di mana seorang individu bekerja dan biasanya merupakan hasil dari pengambilan keputusan yang rasional yaitu menggabungkan persepsi individu dan evaluasi alternatif pekerjaan. Artinya, seorang karyawan biasanya serius mempertimbangkan niat dan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi, dan menempatkan prioritas untuk menemukan peluang memperoleh kondisi yang lebih baik dalam pekerjaan alternatif sebelum pergantian sukarela yang sebenarnya terjadi (Arta & Surya, 2017; Kismono, 2011). Sopiah & Sangadji (2018) mendefinisikan intensi keluar pada intinya yaitu kehendak atau keinginan pindahnya seorang karyawan/pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Menurut Robbins & Judges (2017) intensi keluar adalah suatu bentuk dari keinginan karyawan untuk berhenti secara permanen dari perusahaan baik dilakukan secara sukarela maupun sebab lain yang dapat mengakibatkan tingginya biaya pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Campbell (2014) *turnover intention* adalah proses kognitif berpikir tentang berhenti dari suatu pekerjaan, berencana meninggalkan, atau merasakan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan tempat bekerja. Menurut Ardan & Jaelani (2021). menjelaskan bahwa pindah kerja atau turnover intention merupakan pegawai berhenti dari suatu organisasi/perusahaan dan pindah kerja ke organisasi/perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Intensi keluar merupakan inisiatif dari karyawan dimana keinginan organisasi tidak sama dengan harapan yang diinginkan oleh karyawan (Triyanto, 2009). Intensi keluar akan berdampak negatif bagi perusahaan karena akan menciptakan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. (Syahronica, 2015). Menurut Nasution (2017), *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk melakukan perpindahan profesi pekerjaan dari lingkungan perusahaan saat ini ke perusahaan lain, walaupun keinginan tersebut belum pada tahap realisasi. Suryanto (2017) mendefinisikan turnover intention ialah rencana karyawan meninggalkan pekerjaan saat ini dengan adanya upaya mencari lowongan pekerjaan lain dalam waktu dekat. Pendapat tersebut sejalan dengan Susanti & Palupiningdyah (2016) bahwa *turnover intention* ialah evaluasi yang dilakukan karyawan pada dirinya sendiri agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik pada tempat lain dengan cara aktif menggali informasi lowongan pekerjaan lain.

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli di atas, maka peneliti dalam konteks penelitian ini mendefinisikan intensi keluar adalah suatu keinginan keluar karyawan dari pekerjaan / perusahaan tempatnya bekerja atas berbagai alasan yang dicirikan dengan adanya berpikir keluar, mencari pekerjaan alternative dan ingin segera keluar.

### **2.2.2. Dampak Intensi Keluar**

Karyawan keluar merupakan kejadian yang wajar dari suatu fungsi organisasi atau perusahaan dan adakalanya keluarnya karyawan dapat memberikan dampak



positif bagi perusahaan, tetapi pada kenyataannya sebagian besar berdampak negatif (Robbins & Judge, 2017). Terkait dengan dampak, terdapat pengelompokan tentang intensi keluar karyawan dengan mengelompokkan karyawan keluar berdasarkan baik atau tidaknya bagi organisasi, yaitu *functional turnover* dan *dysfunctional turnover*. *Functional turnover* merupakan bentuk *turnover* yang mempunyai dampak perubahan positif pada perusahaan, artinya tidak semua *turnover* adalah negatif. Hal ini terjadi ketika tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan adalah tenaga kerja yang berkinerja rendah, tidak dapat diandalkan, dan atau tenaga yang mempunyai sifat sebagai individu pengganggu. Sebaliknya *dysfunctional turnover* merupakan bentuk *turnover* yang mempunyai dampak negatif pada perusahaan. Hal ini terjadi ketika tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan adalah tenaga kerja kunci, berkinerja tinggi, dan dapat diandalkan (Mathis & Jackson, 2011).

### **2.2.3. Faktor Penyebab Intensi Keluar**

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat menyimpulkan bahwa terdapat 2 (dua) kategori penyebab terjadinya intensi keluar dari seorang karyawan. Kategori pertama, lebih menekankan pada sikap kerja yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan kategori kedua, lebih menekankan pada kemudahan dari pergerakan karyawan yaitu yang dicerminkan dari alternatif pekerjaan dan perilaku pencarian pekerjaan karyawan (Lestari & Dewi, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Mitchell, et al., (2001) mengembangkan variabel yang mengidentifikasi faktor pekerjaan dan luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi intensi keluar. Sekumpulan faktor pekerjaan dan luar pekerjaan yang mempengaruhi seseorang bertahan atau keluar dari pekerjaannya disebut dengan ketertanaman pekerjaan. Ketertanaman pekerjaan memiliki pengaruh dan korelasi negatif terhadap intensi keluar karyawan pada perusahaan atau organisasi. Artinya, semakin rendah ketertanaman pekerjaan seorang karyawan akan semakin tinggi intensi keluar dari pekerjaannya dan demikian sebaliknya (Mitchell, et al., 2001; Halbesleben & Wheeler, 2008; Takawira, Coetzee, & Schreuder, 2014).

### **2.2.4. Indikator Intensi Keluar**

Intensi keluar mengacu pada tiga elemen *withdrawal cognition process*, yaitu diawali berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, kemudian berniat untuk mencari pekerjaan berbeda, dan akhirnya berniat untuk meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan proses tersebut, maka terdapat tiga indikator untuk mengukur intensi keluar karyawan (Arta & Surya, 2017) yaitu:

- a. Berpikir untuk berhenti, yaitu munculnya pikiran untuk berhenti dari pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan berbagai alasan. Berpikir adalah proses kognitif yang ada didalam otak karyawan dan belum terwujud dalam tindakan.
- b. Mencari karir alternatif, yaitu mulai mencari-cari alternative pekerjaan lain baik yang masih berhubungan dengan pekerjaan yang saat ini maupun diluar pekerjaan saat ini. Proses ini akan mempengaruhi keinginan keluar atau tidak,

karena jika memperoleh alternative yang lebih menguntungkan makan intensi keluar akan berlanjut.

- c. Keinginan untuk meninggalkan karir sesegera mungkin, proses ini adalah puncak dari intensi keluar dan akan menjadi tindakan keluar pekerjaan. Proses ini akan terwujud jika didahului dari 2 proses awal yang terpenuhi.

## **2.3. Komitmen Organisasional**

### **2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasional**

Menurut Robbins & Judge (2017) komitmen organisasional merupakan bagian dari komponen dari perilaku dalam organisasi, yaitu suatu kondisi dimana seorang karyawan mempunyai keberpihakan pada organisasi beserta tujuan-tujuannya, dan mempunyai niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Griffin (2016) menjelaskan komitmen organisasional merupakan sikap dari karyawan atau pegawai yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional merupakan derajat karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap di dalamnya, terdapat sikap setia dan bersedia bekerja maksimal untuk organisasi. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan oleh perusahaan, mempunyai keinginan berada dalam organisasi lebih lama, dan mencurahkan tenaga yang lebih banyak dalam bekerja.

Komitmen organisasional merupakan kekuatan untuk mendorong individu, sebagai bagian keterlibatan dan pengidentifikasi individu dalam organisasi dan sebagai kekuatan psikologis individu di tempat kerja. Komitmen organisasional terus berlanjut sebagai salah satu fenomena yang dibahas secara luas dalam perilaku organisasi karena hubungannya dengan ketidakhadiran, omzet, dan kinerja karyawan (Singh dan Gupta, 2017). Menurut Alwi (2017) komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen tersebut merupakan bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli di atas, maka peneliti mendefinisikan komitmen organisasional dalam konteks penelitian ini adalah suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja, merasa senang, menjunjung nilai perusahaan, merasa terikat dan tidak akan meninggalkannya dalam waktu yang lama.

### **2.3.2. Proses Komitmen Organisasional.**

Proses terjadinya komitmen organisasional. Fase awal adalah fase *initial commitment* atau awal dari komitmen karyawan, yang biasanya ditentukan dari karakter individu, harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan. Fase kedua adalah *commitment during early employment*. Pada karyawan yang sudah

bekerja selama beberapa tahun, karyawan sudah merasakan pengalaman kerja yang pada tahap awal karyawan bekerja, mengetahui bagaimana pekerjaannya, merasakan bagaimana sistem penggajiannya, memahami bagaimana gaya supervisinya, mengerti akan hubungan dengan teman sejawat atau hubungan karyawan dengan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi. Fase ketiga adalah *commitment during later career* yang berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama karyawan bekerja (Yassesti, 2018).

### **2.3.3. Komponen Komitmen Organisasional**

Studi telah menemukan berbagai komponen dalam membentuk komitmen organisasional yang di dalamnya termasuk karakteristik pribadi, pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan, status dan peran, hubungan dengan kelompok atau pemimpin, perilaku kepemimpinan, dan karakteristik organisasi (Singh dan Gupta, 2017). Model komitmen organisasi Meyer dan Allen (dalam Sigh dan Gupta, 2017) menyebutkan terdapat tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komponen-komponen tersebut bagi Robbins & Judge (2017) merupakan indikator dari komitmen organisasi.

#### **1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)**

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu perusahaan. Komitmen afektif merupakan perasaan emosional dari pekerja atau karyawan untuk organisasinya yang disertai keyakinan terhadap organisasinya. Jika seorang karyawan memiliki komitmen afektif kuat maka dirinya akan terus bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan memang ingin terus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen afektif ini juga berkaitan dengan adanya keinginan untuk selalu terikat dengan organisasi dan keinginan tersebut berasal dari diri sendiri.

#### **2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**

Komitmen berkelanjutan digambarkan sebagai niat untuk tetap bertahan karena ada biaya untuk meninggalkan organisasi dan karyawan dengan komitmen yang berkelanjutan tetap berada di dalam organisasi terutama untuk menghindari biaya meninggalkan perusahaan tersebut. Evaluasi biaya dipengaruhi oleh atas kepemilikan dan posisi yang dimiliki karyawan karena karyawan merasa telah menginvestasikan terlalu banyak untuk mempertimbangkan pemutusan atau pemisahan dari organisasi tersebut (Sigh dan Gupta, 2017).

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena karyawan membutuhkannya. Komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus

dikorbankan bila akan menetap di dalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, dan biaya (Yassesti, 2018).

### 3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif mencerminkan rasa kewajiban karyawan terhadap organisasi dan karyawan dengan komitmen normatif yang kuat terus berlanjut dengan organisasinya karena karyawan merasa harus melakukannya. Karyawan dapat menumbuhkan ketiga bentuk komitmen tersebut pada organisasi pada tingkat yang berbeda dalam masa jabatan karyawan dengan organisasi, namun komitmen afektif telah terbukti paling tepat dari pada kedua komitmen terhadap organisasi tersebut (Meyer & Allen, dalam Sigh dan Gupta, 2017).

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena karyawan merasa wajib untuk melakukannya. Komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi. Komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, dirinya merasa harus bertahan karena alasan loyalitas. Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Keinginan karyawan untuk tinggal dalam organisasi berdasarkan pada tugas, loyalitas, dan kewajiban moral. Tipe ini mungkin berasal dari kebudayaan individu atau etos kerja, karena karyawan merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Perasaan loyalitas dan tugas mendasari komitmen normatif yang mempengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena itu memang kewajiban karyawan. Komitmen ini juga menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi (Sigh dan Gupta, 2017).

#### **2.3.4. Indikator Komitmen Organisasional**

Indikator Komitmen Organisasi menurut Robbins & Judge (2017) merupakan komponen dari komitmen organisasional di atas, yaitu:

##### 1. Komitmen Afeksi

Komitmen ini mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu perusahaan. Komitmen afeksi ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut:

- a. Perasaan Bahagia bekerja di organisasi tertentu
- b. Perasaan bangga bekerja di organisasi tertentu
- c. Perasaan bahwa masalah organisasi sebagai bagian dari masalah pribadinya
- d. Mempunyai perasaan menyatu dengan organisasinya
- e. Perasaan menjadi bagian keluarga dari organisasinya

- f. Mempunyai keterikatan emosional
- g. Organisasi mempunyai arti yang sangat penting/besar
- h. Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi

## 2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen ini digambarkan sebagai niat untuk tetap bertahan karena nilai ekonomi yang dirasakan. Indikator dari komitmen berkelanjutan ini adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai kekhawatiran untuk berhenti bekerja dari organisasinya
- b. Berat meninggalkan organisasinya
- c. Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan organisasinya
- d. Merasa rugi jika meninggalkan organisasinya
- e. Bekerja diorganisasinya karena kebutuhan sekaligus keinginan
- f. Merasa memiliki sedikit alternative pekerjaan jika keluar dari organisasi
- g. Merasa sulit mendapat peluang pekerjaan lain diluar organisasinya
- h. Mempunyai kesesuaian manfaat jika bekerja diorganisasi saat ini

## 3. Komitmen Normatif

Komitmen ini mencerminkan rasa kewajiban karyawan terhadap organisasi dan terus berlanjut dengan organisasinya. Indikator dari komitmen normative adalah sebagai berikut:

- a. Sering berpindah pekerjaan adalah kurang baik
- b. Seseorang harus selalu setia dengan pekerjaannya/organisasinya
- c. Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tidak etis
- d. Bekerja diorganisasi saat ini sebagai kewajiban moral
- e. Akan tetap bekerja di organisasi saat ini, meskipun dapat tawaran lebih baik ditempat lain
- f. Mempunyai kepercayaan terhadap nilai tetap setia pada satu tempat kerja
- g. Nilai untuk tetap bekerja di satu tempat sepanjang karirnya
- h. Menjadi karyawan yang setia merupakan tindakan bijaksana.

## 2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu terkait intensi keluar dapat dilacak pada jurnal penelitian melalui studi pustaka. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Bitha & Ardana (2017) Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Embeddedness</i></li> <li>• Dukungan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job Embeddedness: tujuan karir, kesamaan ide,</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	Job emmbeddednes berpengaruh negatif

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor	Organisasional <ul style="list-style-type: none"> <li>● Komitmen Organisasional</li> <li>● Intensi Keluar</li> </ul>	hubungan baik, nyaman, sedih bila meninggalkan teman, rugi bila meninggalkan kerja. <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dukungan organisasional: menghargai kontribusi, pengakuan, menanggapi keluhan, memberi bantuan, peduli kesejahteraan, perhatian, penghargaan prestasi.</li> <li>● Komitmen Organisasi: makna penting, rasa memiliki, loyalitas, bangga, senang, kesamaan masalah, sering berdiskusi.</li> <li>● Intensi keluar: niat keluar, mencari pekerjaan lain, melihat peluang ditempat lain, ingin secepatnya keluar.</li> </ul>		signifikan terhadap intensi keluar, dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intense keluar dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar.
2	Rarasanti & Suana (2016) Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Job Embeddedness</i></li> <li>● Kepuasan Kerja</li> <li>● Komitmen Organisasional</li> <li>● Intensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Job Embeddedness</i>: tujuan karir, kesamaan ide, hubungan baik, nyaman, sedih bila meninggalkan teman, rugi bila meninggalkan</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	Job embeddedness berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, kepuasan kerja

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Karyawan	Keluar	kerja. • Komitmen Organisasional: keinginan tetap bekerja, sesuai dengan moral, terikat emosional. • Intensi Keluar: Berpikir untuk berhenti, Mencari karir alternatif, Keinginan untuk meninggalkan kari sesegera mungkin		berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention
3	Yani & Aminuddin (2021) Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wahana Satria Abadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Embeddedness</i></li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Komitmen Organisasional</li> <li>• Intensi Keluar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Embeddedness</i>: tujuan karir, kesamaan ide, hubungan baik, nyaman, sedih bila meninggalkan teman, rugi bila meninggalkan kerja.</li> <li>• Komitmen Organisasional: keinginan tetap bekerja, sesuai dengan moral, terikat emosional.</li> <li>• Intensi Keluar: Berpikir untuk berhenti, Mencari karir alternatif, Keinginan untuk meninggalkan kari sesegera mungkin</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan variabel Job Embeddedness (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3) mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention (Y).
4	Maska & Riyanto (2020) The Influence of Job Embeddedness, Salary, and Organizational Commitment against the Turnover Intention	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Embeddedness</i></li> <li>• Gaji</li> <li>• Komitmen Organisasional</li> <li>• Intensi Keluar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Embeddedness</i>: Link organisasional, Link Community, Fit organisasional, Fit Community, Sacrifice organisasional,</li> </ul>	Regresi Linier Berganda	Job Embeddedness, Gaji dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	of the Employees in the Marketing Division at Pharmaceutical Laboratories Industry in Jabodetabek.		sacrifice community • Komitmen Organisasional: Komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan • Intensi Keluar : Berpikir untuk berhenti, Mencari karir alternatif, Keinginan untuk meninggalkan kari sesegera mungkin		berpengaruh pada intensi keluar.
5	Kholiq & Miftahuddin (2019) Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention.	• <i>Job Embeddedness</i> • Kepuasan Kerja • Komitmen Organisasional • Intensi Keluar	• <i>Job Embeddedness</i> : Link organisasional, Link Community, Fit organisasional, Fit Community, Sacrifice organisasional, sacrifice community • Komitmen Organisasional: Komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan • Intensi Keluar : Berpikir untuk berhenti, Mencari karir alternatif, Keinginan untuk meninggalkan kari sesegera mungkin	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh yang signifikan dari variabel job embeddedness, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan

Sumber: Data Sekunder 2016-2021

Penelitian Bitha & Ardana (2017) dengan judul “ Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional



Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap *turnover intention*, untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap *turnover intention*, dan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Muji Motor berlokasi di Jalan Trengguli Gang XXII No.5 Denpasar. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 108 responden yaitu seluruh karyawan bengkel Muji Motor dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor, persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor. Variabel penelitian ini adalah keterikatan pekerjaan dan intensi keluar. **Persamaan** penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel komitmen organisasional dan intensi keluar. **Perbedaan** penelitian dapat dilihat dari penggunaan variabel dukungan organisasional dan ketertanaman pekerjaan, tempat penelitian, responden, waktu penelitian serta tujuan penelitian. Analisis data juga berbeda jika penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, maka penelitian yang akan dilakukan menggunakan regresi linear sederhana.

Penelitian Rarasanti & Suana (2016) dengan judul “Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan pada PT. Karya Luhur Permai. Penelitian dilakukan pada karyawan di PT. Karya Luhur Permai dengan jumlah responden sebanyak 147 karyawan. Responden penelitian ini ditentukan menggunakan metode proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 17 indikator. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian mendapatkan job embeddedness berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. **Persamaan** penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel komitmen organisasional dan intensi keluar. **Perbedaan** penelitian dapat dilihat dari penggunaan variabel kepuasan kerja, dan job embeddedness, tempat penelitian, responden, waktu penelitian serta tujuan penelitian. Analisis data juga berbeda jika penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, maka penelitian yang akan dilakukan menggunakan regresi linear

seederhana.

Penelitian Yani & Aminuddin (2021) yang berjudul Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wahana Satria Abadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar Pengaruh Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wahana Satria Abadi. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan analisis dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan variabel Job Embeddedness (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan komitmen organisasional (X3) mempunyai pengaruh terhadap Turnover Intention (Y). **Persamaan** penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel komitmen organisasional dan intensi keluar serta analisis data menggunakan regresi linear berganda. **Perbedaan** penelitian dapat dilihat dari penggunaan variabel kepuasan kerja dan *job embeddedness*, tempat penelitian, responden, waktu penelitian serta tujuan penelitian. Analisis data juga berbeda jika penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, maka penelitian yang akan dilakukan menggunakan regresi linear sederhana.

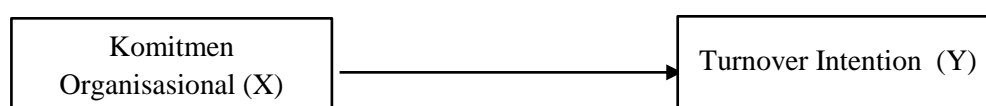
Penelitian Maska & Riyanto (2020) yang berjudul *The Influence of Job Embeddedness, Salary, and Organizational Commitment against the Turnover Intention of the Employees in the Marketing Division at Pharmaceutical Laboratories Industry in Jabodetabek*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Embeddedness*, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian pemasaran pada Industri Laboratorium Farmasi di Jabodetabek. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 82 orang. Hasil yang ditemukan bahwa *Job Embeddedness*, Gaji dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan berpengaruh pada intensi keluar. **Persamaan** penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel komitmen organisasional dan intensi keluar. **Perbedaan** penelitian dapat dilihat dari penggunaan variabel gaji, *job embeddedness*, tempat penelitian, responden, waktu penelitian serta tujuan penelitian. Analisis data juga berbeda jika penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, maka penelitian yang akan dilakukan menggunakan regresi linear sederhana.

Penelitian Kholiq & Miftahuddin (2019) yang berjudul *Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap intensi *turnover* karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif

dengan analisis regresi berganda. Dengan populasi sebanyak 402 karyawan dan sampel 211 karyawan Bank BCA Wilayah Alam Sutera yang diambil dengan teknik non probability sampling technique. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan. **Persamaan** penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel komitmen organisasional dan intensi keluar serta analisis data menggunakan regresi linear berganda. **Perbedaan** penelitian dapat dilihat dari penggunaan variabel kepuasan kerja, *job embeddedness*, tempat penelitian, responden, waktu penelitian serta tujuan penelitian. Analisis data juga berbeda jika penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, maka penelitian yang akan dilakukan menggunakan regresi linear sederhana.

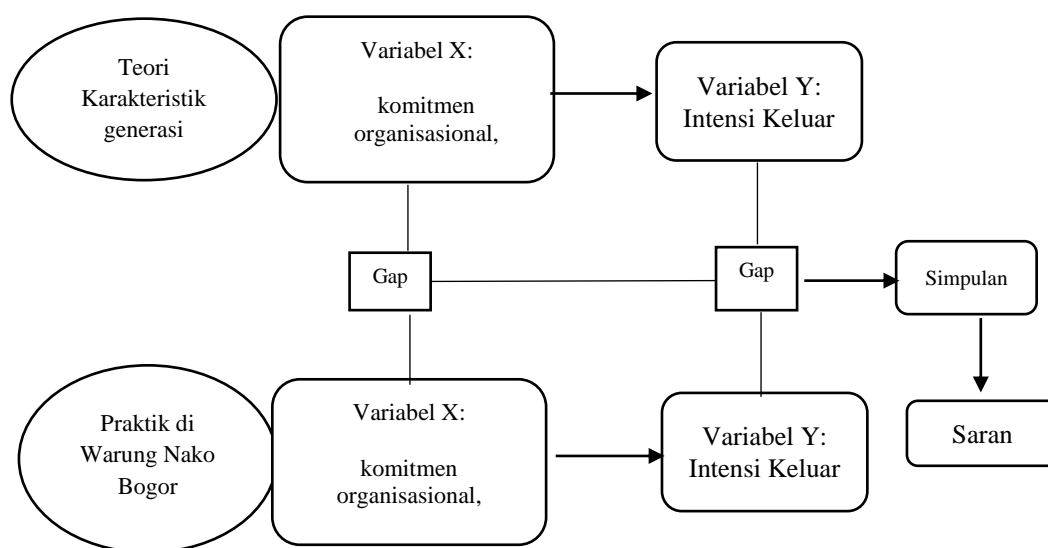
### 2.5.2. Kerangka Pemikiran

Generasi milenial merupakan generasi yang terlahir dalam kurun waktu 1981 sampai 1998, yang saat ini generasi milenial menguasai dunia kerja lebih dari 25%. Namun sayangnya beberapa penelitian terdahulu menyebutkan banyak dari generasi ini yang keluar-masuk organisasi atau perusahaan dan mengakibatkan dampak-dampak yang tidak diinginkan oleh perusahaan atau organisasi yang ditinggalkan. Kalangan Milenial mempunyai intensi keluar yang tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini tentunya perlu strategi khusus perusahaan agar mampu membuat bertahan diperusahaan dan meminimalisir intensi keluar. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan factor-faktor yang mempengaruhi intensi keluar karyawan, diantaranya adalah komitmen organisasional, kepuasan kerja, ketertarikan pekerjaan, Gaji, dukungan organisasional (Bitha & Ardana, 2017; Aryapratama, 2020; Rarasanti & Suana, 2016; Yani & Aminuddin, 2021; Maska & Riyanto, 2020; Kholiq & Miftahuddin, 2019). Namun penelitian ini akan meneliti 1 variabel yaitu komitmen organisasional. Kerangka pemikiran menerangkan bahwa karakteristik kaum milenial adalah mempunyai intensi keluar yang tinggi yang disebabkan kurang loyal dengan perusahaan, dan kurang loyalitas tersebut diantaranya disebabkan oleh komitmen organisasional yang kurang. Secara gambar, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



GAMBAR 2. 1 KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam konteks penelitian ini, peneliti ingin menguji apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi keluar karyawan milenial di Warung Nako Bogor. Maka kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar berikut:



**GAMBAR 2. 2 KERANGKA PENELITIAN**

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dan variabel yang paling banyak digunakan, maka penelitian ini akan fokus pada intensi keluar yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mempunyai keberpihakan pada organisasi beserta tujuan-tujuannya, dan mempunyai niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu dapat diwujudkan dengan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Robbins & Judge, 2017; Griffin, 2016). Intensi keluar (*Turnover Intention*) merupakan pertimbangan atau niat sadar dan serius, keinginan dan atau rencana untuk meninggalkan organisasi di mana seorang individu bekerja dan biasanya merupakan hasil dari pengambilan keputusan yang rasional yaitu menggabungkan persepsi individu dan evaluasi alternatif pekerjaan (Arta & Surya, 2017; Kismono, 2011).

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional berkeinginan untuk tetap di dalam perusahaan, terdapat sikap setia dan bersedia bekerja maksimal untuk organisasi atau perusahaannya. Komitmen organisasional merupakan kekuatan untuk mendorong individu karyawan untuk bertahan dan bekerja optimal di perusahaan, sehingga karyawan akan setia dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar atau tidak memiliki intensi keluar. Komitmen organisasional ditandai dengan tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. (Singh dan Gupta, 2017). Hal ini berarti karyawan yang mempunyai komitmen organisasional tinggi akan cenderung mempunyai intensi keluar yang rendah.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar (Bitha & Ardana, 2017; Rarasanti & Suana, 2016; Yani & Aminuddin, 2021; Maska & Riyanto, 2020; Kholiq & Miftahuddin, 2019). Berdasarkan kajian teoritis dan tinjauan penelitian sebelumnya telah mendorong peneliti untuk menguji kembali pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi keluar. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun hipotesis penelitian :

*H: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar pada karyawan milenial di Warung Nako Bogor*

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan metode penelitian deskriptif survey dan merupakan bagian dari deskriptif development. Desain penelitian menggunakan *survey cross-sectional*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan informasi dari sampel tertentu yang hanya dilakukan sekali dan dikumpulkan dari sampel yang berbeda (Santoso dan Tjiptono, 2001). Penelitian ini dilakukan dengan metode survey berbasis kuesioner yang telah disusun peneliti yang ditujukan kepada responden (sampel) yang ditentukan peneliti melalui teknik sampling.

#### 3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi keluar karyawan. Unit analisis penelitian ini adalah karyawan Warung Nako Bogor yang masuk dalam generasi milenial (kelahiran 1981 sampai 1998). Lokasi penelitian berada Warung Nako Bogor yang beralamat di Jl. Pajajaran Indah V No.7, Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor.

#### 3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama atau langsung melalui penyebaran kuesioner yang akan disebar melalui *google form* pada para pekerja atau karyawan di Kota Bogor. Data yang diperoleh berdasarkan jenisnya adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2017).

#### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian ini ada 2 yaitu variabel Komitmen organisasional dan Intensi Keluar.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasional (X)	Bentuk kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja, merasa senang, menjunjung nilai perusahaan, merasa terikat dan tidak	1. <b>Komitmen Afeksi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perasaan Bahagia</li> <li>• Perasaan bangga</li> <li>• Masalah organisasi bagian dari masalah pribadinya</li> <li>• Mempunyai perasaan menyatu</li> <li>• Perasaan menjadi</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
	akan meninggalkannya dalam waktu yang lama.		bagian keluarga <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempunyai keterikatan emosional</li> <li>• mempunyai arti yang sangat penting/besar</li> <li>• Mempunyai rasa memiliki</li> </ul>	
		2. <b>Komitmen Berkelanjutan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kekhawatiran berhenti bekerja</li> <li>• Berat meninggalkan organisasinya</li> <li>• terganggu jika meninggalkan organisasinya</li> <li>• Merasa rugi jika meninggalkan organisasinya</li> <li>• Bekerja karena kebutuhan sekaligus keinginan</li> <li>• memiliki sedikit alternative pekerjaan jika keluar dari organisasi</li> <li>• sulit mendapat peluang pekerjaan lain diluar organisasinya</li> <li>• Mempunyai kesesuaian manfaat</li> </ul>	Ordinal
		3. <b>Komitmen Normatif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurang baik berpindah pindah pekerjaan</li> <li>• Harus setia ke perusahaan</li> <li>• Tidak etis berpindah pindah pekerjaan</li> <li>• Bekerja sebagai kewajiban moral</li> <li>• Tetap bekerja di organisasi saat ini, meskipun dapat tawaran lebih baik</li> </ul>	

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
			ditempat lain <ul style="list-style-type: none"> <li>• nilai tetap setia pada satu tempat kerja</li> <li>• tetap bekerja di satu tempat sepanjang karir</li> <li>• Menjadi karyawan setia adalah bijaksana.</li> </ul>	
Intensi Keluar (Y)	Keinginan keluar karyawan dari pekerjaan / perusahaan tempatnya bekerja atas berbagai alasan yang dicirikan dengan adanya berpikir keluar, mencari pekerjaan alternative dan ingin segera keluar	1. Berpikir untuk berhenti:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki keinginan untuk keluar</li> </ul>	Ordinal
		2. Mencari karir alternatif:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudah serius mau meninggalkan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		3. Keinginan untuk meninggalkan karir sesegera mungkin:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secepatnya pindah perusahaan</li> </ul>	Ordinal

Sumber: Data sekunder, 2022

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara manajemen Warung Nako, terdapat 48 orang karyawan di Warung Nako Bogor yang masuk kategori generasi Milenial (lahir antara 1981 – 1998) atau usia 24 sampai 41 tahun, yaitu sebanyak 48 orang. Penelitian ini menggunakan sistem sampling *non-probability* (tidak acak) yaitu penentuan sampling tidak acak tetapi melalui pemilihan berdasarkan kriteria tertentu. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:118) Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampel ini digunakan karena jumlah populasi yang relative kecil (umumnya dibawah 100 orang). Oleh karena itu sampel penelitian ini adalah 48 orang, yaitu karyawan Warung Nako Bogor yang masuk generasi milenial.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah disiapkan oleh saya. Data yang terkumpul dari kuesioner dikoding dan diolah sebagai data primer penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan tema dan variabel yang diteliti dalam penelitian ini, dimana terdapat alternatif pilihan jawaban yang sudah disediakan sehingga responden dapat memilih sesuai dengan keadaan. Kuesioner tersebut dibagikan pada



responden penelitian melalui google form dengan media email atau whatsapp untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Kuesioner atau instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dari teori dan dimensi dan indikator yang digunakan dan akan menggunakan skala likert dalam penyusunannya, menurut Sugiyono (2017) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang ditunjukkan dengan pemberian skor yang berbeda. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4 dan Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

### **3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan regresi linear berganda. Sebelum data dianalisis harus memenuhi uji instrument melalui uji validitas dan reliabilitas. Sebelum data dianalisis regresi juga harus diuji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas.

#### **3.7.1. Analisis Deskriptif Statistik**

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif statistic, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Statistik deskriptif dalam penelitian ini berguna untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian dengan hasil analisis yang digunakan yaitu rata-rata, nilai maksimal, nilai minimal, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum terkait karakteristik data penelitian.

Untuk mengkategorikan rata-rata item pernyataan dan skor responden, maka dapat dibuat kriteria penilaian sebagai berikut: Sangat Tinggi (ST) dengan skor=5, Tinggi (T) dengan skor =4, Sedang (S) dengan skor = 3, Rendah (R) dengan skor =2, Sangat Rendah (SR) dengan skor =1. Pemberian nilai rata-rata setiap item pernyataan dilakukan dengan membuat skala pengkategorisasian. Untuk itu perlu dicari intervalnya terlebih dahulu. Dengan pedoman pada nilai terendah = 1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Jumlah kelas = 5

Interval = (maksimum-minimum)/(Jumlah kelas) = (5-1)/5 = 0,8

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, maka dapat diketahui bahwa interval setiap kategori adalah 0,8 dan kategori ini diketahui terbagi atas 5 kelas. Dengan dimulai dengan skor minimal 1, kemudian ditambah 0,80 dan seterusnya sampai tercapai skor maksimal 5, maka dapat dibagi menjadi 5 kelas dengan kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Dengan pengkategorisasian

tersebut, masing-masing skala memiliki nilai interval yang telah ditentukan. Berikut adalah tabel interval bobot skor baik yang digunakan untuk pengkategorian skor item pertanyaan, maupun untuk skor total jawaban responden:

Tabel 3.2. Tabel Interval Bobot Skor Mean

No	Kategorisasi	Interval Bobot Skor (Mean)
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,43 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

Sumber: Sugiyono, 2017.

### 3.7.2. Analisis Instrumen/Data

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan agar item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian yang akan diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas menggunakan teknik *correlation product moment*, dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Pengujian Validitas :

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan valid. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan tidak valid.
- Apabila probabilitas nilai  $p < 0,05$ , artinya terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan valid. Apabila nilai  $p > 0,05$  artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan suatu alat ukur atau kuesioner. Menurut Ghozali (2011) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas suatu kuesioner yaitu menggunakan *Cronbach Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{K \cdot r}{1 + K - 1 r}$$

Dimana:

$r$  = Koefisien reliabilitas

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$r^{-}$  = Rata – rata korelasi antar item

Ukuran reliabilitas adalah: Apabila nilai  $\alpha > 0,60$  maka instrumen variabel  $x$  tersebut dapat dinyatakan reliabel. Apabila nilai  $\alpha < 0,60$  maka instrumen variabel  $x$  tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel.

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Ghozali (2011) menyatakan uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji ini mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, apabila diabaikan maka uji statistika menjadi tidak valid pada sampel dalam jumlah kecil. Cara yang dapat mendeteksi nilai residual yang berdistribusi normal atau tidak melalui analisis grafik dan uji statistik (Ghozali 2011).

Analisis grafik dapat dilakukan dengan mengetahui penyebaran data (titik) pada suatu sumbu diagonal dalam grafik normal *Probability Plot*. Jika data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah grafik histogramnya, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Sementara uji statistik dapat dilakukan dengan menguji nilai residual dalam model regresi melalui uji *Kolmogrov-Smirnov*. Jika signifikansi pada nilai *Kolmogrov Smirnov*  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

#### 2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan. Uji linieritas dapat diketahui dengan mengamati gambar pada *scatter diagram*, asumsinya adalah jika plot titik-titik mengikuti arah pola tertentu berarti hasilnya tidak linear, dan sebaliknya. Selanjutnya apakah model dinyatakan linear atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai  $F$  hitung dengan  $F$  tabel atau melihat nilai probabilitasnya:

- a. Jika nilai  $F$  hitung  $> F$  Tabel atau nilai probabilitasnya  $< 0,05$  maka model dikatakan linear
- b. Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  Tabel atau nilai probabilitasnya  $> 0,05$  maka model dikatakan tidak linear

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas varian dari residual untuk suatu pengamatan dalam model regresi. Apabila variabel bebas secara statistik tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan, maka tidak terjadi indikasi adanya heteroskedastisitas. Hal ini dapat ditunjukkan jika nilai dari probabilitas memiliki signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% atau lebih besar 0,05 (Ghozali, 2011).

#### 3.7.4. Uji Regresi linear Sederhana

Penelitian ini mempunyai variabel bebas 1 buah, sehingga digunakan regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen. Dalam analisis ini akan dihasilkan persamaan regresi, hasil uji t, hasil uji F (uji model, dan hasil uji Koefisien Determinan (KD).

Adapun model atau persamaan dari regresi sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Turnover Intention/ Intensi Keluar

$\alpha$  = Konstanta

X = Variabel Komitmen Organisasional

$\beta$  = Koefisien Regresi

e = Error

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen secara parsial atau secara individu atau secara sendiri-sendiri (Ghozali, 2011:98). Keputusan hasil uji t dapat dilihat pada kolom t atau kolom signifikansinya. Uji t disebut juga sebagai uji hipotesis karena biasanya hipotesis diuji dengan uji t. Hasil uji t dikatakan signifikan jika nilai sig. < dari 0,05 dan sebaliknya dikatakan tidak signifikan jika nilai signifikan > 0,05.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat kemampuan dari model regresi untuk menerangkan variasi dari beberapa variabel independent terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan nilai yang terletak antara nol sampai satu, dan semakin mendekati 1 maka semakin baik model yang dihasilkan, yang berarti variabel independent dalam penelitian mampu menerangkan variabel dependen dengan baik dan sebaliknya. Koefisien determinasi untuk data-data jenis *crosssection* mempunyai nilai KD yang rendah, sedangkan untuk data jenis *times series* biasanya lebih besar (Ghozali 2011:97).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan melalui google form dengan dibantu pimpinan Warung Nako Bogor. Peneliti juga ikut pertisipasi aktif dengan beberapa kali mengunjungi Warung Nako Bogor untuk memastikan semua karyawan sebanyak 48 karyawan milenial mengisi kuesioner. Data yang masuk dalam google form kemudian diskor dan diolah dengan SPSS. Bagian ini akan membahas tentang hasil perhitungan data statistic dan pembahasannya. Hasil yang dibahas meliputi profil responden, deskriptif statistic, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear sederhana.

#### 4.1. Profil Responden

Profil responden merupakan karakteristik karyawan Warung Nako yang mengisi kuesioner sebanyak 48 orang yang masuk usia milenial. Profil responden dimaksudkan untuk mengetahui ciri atau karakter para responden penelitian sebagai gambaran umum siapa yang sedang diteliti. Profil responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, bagian/posisi kerja dan lama bekerja di Warung Nako.

Berdasarkan jenis kelaminnya, responden terdiri dari laki-laki dan perempuan, dimana lebih banyak perempuan dari pada karyawan laki-laki. Jumlah responden laki-laki adalah 22 orang (45,8%), sedangkan jumlah responden perempuan ada 26 orang atau 54,2%. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	
	Jumlah	Persen (%)
Laki-Laki	22	45.8
Perempuan	26	54.2
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Secara keseluruhan jumlah karyawan di Warung Nako dilihat berdasarkan jenis kelaminnya memang lebih banyak perempuan, terutama untuk bagian kitchen atau koki, juga beberapa bagian di cleaning service dan kasir, sedangkan karyawan laki-laki lebih banyak di bagian barista. Meskipun demikian jumlah perbedaan laki-laki dengan perempuan tidak selisih banyak atau hampir seimbang. Kebutuhan karyawan laki-laki dan perempuan di Warung Nako dirasa hampir seimbang sehingga jumlahnya hampir sama meskipun lebih banyak sedikit jumlah karyawan perempuannya.

Responden juga dapat dilihat dari usianya yang sebagian besarnya adalah berusia di generasi Milenial. Dari 56 karyawan, ada 48 karyawan yang berusia milenial yaitu yang berumur antara 20 tahun sampai 37 tahun. Berdasarkan hasil survey, berikut pembagian responden berdasarkan usianya:

Tabel. 4.2. Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	
	Jumlah	Persen (%)
20 Tahun	1	2.1
24 Tahun	11	22.9
25 Tahun	10	20.8
26 Tahun	6	12.5
27 Tahun	5	10.4
28 Tahun	3	6.3
29 Tahun	1	2.1
32 Tahun	3	6.3
33 Tahun	1	2.1
34 Tahun	1	2.1
35 Tahun	2	4.2
36 Tahun	2	4.2
37 tahun	2	4.2
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan usianya, paling banyak responden berumur 24 dan 25 tahun yang mencapai 22,9% dan 20,8%, sedangkan usia yang lain berkisar antara 26 tahun sampai 37 tahun. Usia karyawan yang cenderung masih muda ini menurut hasil wawancara dengan pimpinan dikarenakan dunia warung dan café memang memerlukan anak-anak muda yang cekatan dan tenaganya masih kuat, sehingga usia rekrutmen adalah usia dewasa dan rata-rata direkrut usia antara 20 tahun sampai 30 tahunan. Pelayanan kepada pelanggan juga dengan usia muda akan lebih baik, karena yang dilayani rata-rata anak muda dan para keluarga.

Berdasarkan pendidikannya, responden memang rata-rata atau sebagian besar berpendidikan SMA atau sederajat seperti MA atau SMK karena syarat rekrutmen sebenarnya adalah minimal lulusan SMA atau sederajat, meskipun ada juga yang lulusan diploma atau sarjana. Berikut adalah hasil survey terkait dengan usia responden.

Tabel. 4.3. Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	
	Jumlah	Persen (%)
SD / Sederajat	1	2.1
SMP/Sederajat	1	2.1
SMA / Sederajat	28	58.3
Diploma	7	14.6
Sarjana	11	22.9

<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pendidikan terbanyak responden adalah SMA atau sederajat yaitu mencapai 58,3%. Namun ada karyawan yang lulusan SD dan SMP yang masing-masing 1 orang yang memang rekrutan khusus dari pihak manajemen, bukan dari jalur rekrutmen karyawan umum. Beberapa yang berasal dari diploma dan sarjana biasanya lebih banyak pada bagian barista dan kasir.

Responden berdasarkan bagian atau posisi, memang lebih banyak dibagian kitchen atau koki karena pekerjaannya lebih banyak yaitu mulai belanja sampai makanan siap saji, termasuk juga pada perlengkapan memasak dan lain sebagainya. Berikut adalah hasil survey terkait posisi responden dalam Warung Nako.

Tabel. 4.4. Responden berdasarkan Bagian/Posisi

Bagian/Posisi	Frekuensi	
	Jumlah	Persen (%)
Kasir	4	8.3
Kitchen/Koki	18	37.5
Barista	11	22.9
Cleaning Service	11	22.9
Security	4	8.3
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Posisi terbanyak adalah pada bagian kitchen atau koki yaitu sebanyak 18 orang atau 37,5%. Hal ini karena beban pekerjaan yang banyak di bagian dapur serta mengantisipasi jika ada pesanan atau acara-acara khusus yang memerlukan banyak macam masakan. Bagian lain yang mempunyai jumlah lumayan banyak adalah barista dan cleaning service yaitu masing-masing 11 responden. Jumlah ini sudah sesuai perhitungan beban kerjanya dan karyawan yang ada ini dibagi menjadi 2 shift kerja karena warung buka dari jam 8 pagi sampai dengan jam 23.00 malam.

Berdasarkan lama bekerja, responden terbagi menjadi 4 yaitu kurang dari 1 tahun, 1 sampai 2 tahun, 2,1 tahun sampai 3 tahun, serta lebih dari 3 tahun. Jumlah karyawan mengikuti perkembangan bisnis Warung Nako dimana penambahan terbesar adalah pada 2 tahun terakhir ini. Hasil penelitian menunjukkan lama bekerja responden sebagai berikut:

Tabel. 4.5. Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	
	Jumlah	Persen (%)
Kurang dari 1 tahun	19	39.6
1 sampai 2 tahun	12	25.0
2,1 sampai 3 tahun	8	16.7
Lebih dari 3 tahun	9	18.8
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Responden berdasarkan lama bekerja paling banyak adalah pada satu tahun terakhir ini yaitu 19 orang (39,6%) dan antara 1 sampai 2 tahun ada 12 orang (25%). Hal ini menurut pimpinan perkembangan Warung Nako memang terjadi 3 tahun terakhir, sehingga rekrutmen karyawan banyak dilakukan, juga karena untuk mengganti karyawan lama yang keluar kerja dengan berbagai alasan. Karyawan lama yang masih bekerja jumlahnya sekitar 60 %, sisanya keluar karena berbagai alasan.

## 4.2. Deskripsi Statistik

Deskripsi variabel digunakan untuk menggambarkan keberadaan data berdasarkan variabelnya. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang distribusi jawaban responden pada variabel penelitian. Penelitian ini mempunyai 2 buah variable, yaitu variabel Komitmen Organisasional (X) dan variabel Intensi keluar (Y). Bagian ini akan melihat distribusi jawaban berdasarkan variabelnya.

### 4.2.1. Variabel Komitmen Organisasional

Variabel Komitmen Organisasional pada penelitian ini terdiri dari 24 pertanyaan/pernyataan. Sedangkan skornya mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat setuju). Deskripsi ini menunjukkan berapa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) yang diskor 1, Tidak Setuju (ST) yang diskor 2, Netral (N) yang diskor 3, Setuju (S) yang diskor 4 dan Sangat Setuju (SS) yang diskor 5. Jumlah skor adalah hasil jawaban yang dikalikan skor dan dijumlahkan, sedangkan rata-rata jawaban adalah jumlah skor yang dibagi dengan jumlah responden. Kategori rata-rata dinilai berdasarkan tabel kategori yang ada di Bab 3 (Tabel 3.2). berdasarkan hasil penelitian maka diskripsi statistic variabel Komitmen Organisasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.6. Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di Warung Nako ini.	5	6	21	16	0	48	144	3.00	Sedang
2	Saya membanggakan Warung Nako kepada orang lain.	1	0	3	38	6	48	192	4.00	Tinggi
3	Saya benar-benar merasakan bahwa masalah yang dihadapi Warung Nako seakan-akan menjadi masalah saya juga.	0	5	12	28	3	48	173	3.60	Tinggi
4	Perasaan saya sudah terlanjur menyatu dengan Warung Nako ini.	0	7	18	17	6	48	166	3.46	Tinggi



No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5				
5	Saya merasa menjadi bagian keluarga dari Warung Nako ini.	1	0	9	23	15	48	195	4.06	Tinggi
6	Saya merasa terikat secara emosional pada Warung Nako ini.	0	4	22	19	3	48	165	3.44	Tinggi
7	Warung Nako ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	1	0	20	18	9	48	178	3.71	Tinggi
8	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Warung Nako ini.	0	8	14	17	9	48	171	3.56	Tinggi
9	Saya khawatir jika saya berhenti dari Warung Nako ini, karena tidak memiliki pekerjaan lain	4	11	11	18	4	48	151	3.15	Sedang
10	Saya sangat berat untuk meninggalkan Warung Nako ini sekarang	2	2	20	18	6	48	168	3.50	Tinggi
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan Warung Nako ini sekarang.	3	2	21	16	6	48	164	3.42	Sedang
12	Saya merasa rugi jika meninggalkan Warung Nako ini sekarang.	3	4	17	15	9	48	167	3.48	Tinggi
13	Saya bekerja di Warung Nako ini karena kebutuhan sekaligus keinginan saya.	1	2	7	32	8	50	194	4.04	Tinggi
14	Saya merasa memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan Warung Nako ini.	1	5	19	19	4	48	164	3.42	Sedang
15	Salah satu akibat dari meninggalkan Warung Nako ini adalah sulitnya mendapatkan peluang kerja yang lain.	5	9	13	15	6	48	152	3.17	Sedang
16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja di Warung Nako ini adalah kesesuaian	0	7	12	26	3	48	169	3.52	Tinggi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5				
	dengan manfaat yang saya dapat di sini.									
17	Saya berpikir terlalu sering berpindah dari pekerjaan satu ke pekerjaan yang lain adalah kurang baik.	4	11	7	19	7	48	158	3.29	Sedang
18	Saya beranggapan bahwa seseorang harus selalu setia terhadap tempat kerjanya..	2	6	15	17	8	48	167	3.48	Tinggi
19	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampak tidak etis bagi saya.	6	10	15	11	6	48	145	3.02	Sedang
20	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada Warung Nako ini adalah karena kewajiban moral.	2	6	23	14	3	48	154	3.21	Sedang
21	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya rasa itu bukan alasan yang tepat untuk meninggalkan Warung Nako ini.	4	12	11	20	1	48	146	3.04	Sedang
22	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu tempat kerja.	1	1	17	21	8	48	178	3.71	Tinggi
23	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu tempat kerja sepanjang karirnya.	3	12	14	13	6	48	151	3.15	Sedang
24	Saya berpikir bahwa menjadi karyawan yang setia pada satu tempat kerja merupakan tindakan yang bijaksana.	3	1	16	18	10	48	175	3.65	Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>131</b>	<b>357</b>	<b>468</b>	<b>146</b>	<b>1154</b>	<b>3987</b>	<b>3.46</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi secara keseluruhan adalah masuk kategori tinggi, karena rata-ratanya adalah 3,46. Hal ini

disebabkan distribusi jawaban paling besar adalah yang menjawab setuju yaitu ada 468 kali. Hal ini menunjukkan sebenarnya karyawan secara umum masih mempunyai komitmen organisasional yang tinggi. Jika dilihat dari point pernyataan, maka pernyataan nomor 13 mempunyai nilai mean yang paling tinggi yaitu mencapai 4,4 dan nilai skor 194. Isi pernyataan adalah “Saya bekerja di Warung Nako ini karena kebutuhan sekaligus keinginan saya” yang artinya sebagian besar karyawan yang bekerja di Warung Nako ini untuk memenuhi kebutuhannya atas pekerjaan dan penghasilan serta atas keinginannya sendiri. Skor paling rendah ada pada pernyataan nomor 19 dengan skor 145 dengan rata-rata 3,02. Isi pernyataan “Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampak tidak etis bagi saya” yang artinya berpindah pekerjaan bagi sebagian tidak etis, namun bagi yang lainnya hal yang biasa.

#### 4.2.2. Variabel Intensi Keluar

Variabel Intensi keluar ada 3 pernyataan yang jawabannya terdistribusi mulai Sangat Tidak Setuju (STS) yang diskor 1 sampai dengan Sangat Setuju (SS) yang diskor 5. Distribusi jawaban variabel ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.7. Distribusi Jawaban Variabel Intensi Keluar (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total	Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5				
1	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari Warung Nako ini dalam jangka waktu 1 atau 2 tahun ke depan.	0	4	29	15	0	48	155	3.23	Sedang
2	Saya mempunyai pemikiran secara serius untuk keluar atau mengundurkan diri dari Warung Nako ini.	5	9	31	3	0	48	128	2.67	Sedang
3	Saya memilih untuk pindah bekerja dari Warung Nako ini secepatnya.	5	19	20	4	0	48	119	2.48	Rendah
<b>Jumlah</b>		10	32	80	22	0	144	402	<b>2.79</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil olah data, maka dapat dilihat secara keseluruhan Intensi keluar yang terjadi di Warung Nako adalah masuk kategori sedang karena meannya 2,79. Untuk distribusi jawaban paling banyak yang memilih netral yaitu 80 kali. Hal ini berarti banyak karyawan yang masih ragu-ragu untuk mempunyai keinginan keluar dari Warung Nako, namun jawaban netral dapat berubah menjadi keinginan keluar jika ada factor yang mendorongnya atau menariknya. Skor tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 dengan rata-rata 3,23, yaitu ada sebagian orang yang menginginkan keluar dari Warung Nako dalam jangka waktu 1 atau 2 tahun kedepan.

Namun demikian skor terendah ada pada pernyataan nomor 3 dengan rata-rata 2,48, yaitu hanya sebagian kecil yang menginginkan keluar Warung Nako secepatnya.

### 4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.3.1. Uji Validitas Data

Sebelum melakukan analisis lebih jauh tentang hasil penelitian, maka harus dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas hasil untuk memastikan instrument yang digunakan valid dan reliable digunakan. Pengujian ini dilakukan pada setiap item pernyataan variabel penelitian yaitu variabel komitmen organisasional (X) dan intensi keluar (Y). Uji validitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.8. Hasil Uji Validitas Data

Pernyataan	Sampel	r tabel	r hitung	Keterangan
Komitmen Organisasional 1	48	0.284	0.548	Valid
Komitmen Organisasional 2	48	0.284	0.425	Valid
Komitmen Organisasional 3	48	0.284	0.659	Valid
Komitmen Organisasional 4	48	0.284	0.667	Valid
Komitmen Organisasional 5	48	0.284	0.435	Valid
Komitmen Organisasional 6	48	0.284	0.537	Valid
Komitmen Organisasional 7	48	0.284	0.446	Valid
Komitmen Organisasional 8	48	0.284	0.583	Valid
Komitmen Organisasional 9	48	0.284	0.790	Valid
Komitmen Organisasional 10	48	0.284	0.847	Valid
Komitmen Organisasional 11	48	0.284	0.731	Valid
Komitmen Organisasional 12	48	0.284	0.841	Valid
Komitmen Organisasional 13	48	0.284	0.681	Valid
Komitmen Organisasional 14	48	0.284	0.613	Valid
Komitmen Organisasional 15	48	0.284	0.509	Valid
Komitmen Organisasional 16	48	0.284	0.785	Valid
Komitmen Organisasional 17	48	0.284	0.382	Valid
Komitmen Organisasional 18	48	0.284	0.879	Valid
Komitmen Organisasional 19	48	0.284	0.668	Valid
Komitmen Organisasional 20	48	0.284	0.690	Valid
Komitmen Organisasional 21	48	0.284	0.402	Valid
Komitmen Organisasional 22	48	0.284	0.751	Valid
Komitmen Organisasional 23	48	0.284	0.850	Valid
Komitmen Organisasional 24	48	0.284	0.613	Valid
Intensi Keluar 1	48	0.284	0.638	Valid
Intensi Keluar 2	48	0.284	0.923	Valid
Intensi Keluar 3	48	0.284	0.765	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa instrument terdiri dari 27 item pernyataan yang terbagi menjadi 2 variabel yaitu 24 item untuk komitmen

organisasional dan 3 intensi keluar. Jumlah sampel diketahui ada 48 responden dan tidak ada yang missing atau hilang. Untuk menilai validitas adalah dengan cara membandingkan  $r$  table dengan  $r$  hitung.  $r$  hitung didapat dari perhitungan SPSS berdasarkan data input yang masuk, sedangkan  $r$  tabel dilihat pada tabel  $r$  dengan ketentuan melihat jumlah  $N$  (sampelnya) yang diketahui  $r$  tabel untuk  $N=48$  adalah 0.284. dengan ketentuan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data valid, maka semua item pernyataan mempunyai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel yang artinya semua item pernyataan valid secara statistik.

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* (*alpha*) nilainya  $>$  0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan. Berdasarkan perhitungan di dapat nilai reliabilitas seperti tabel berikut:

Tabel. 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Sampel (N)	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasional (X)	48	0.935	0.600	Reliabel
Intensi Keluar (Y)	48	0.677	0.600	Reliabel

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

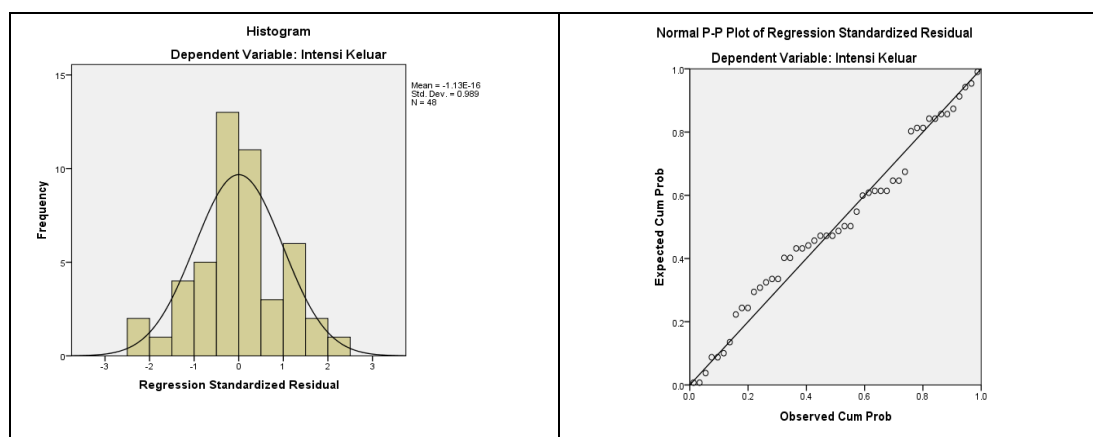
Berdasarkan tabel 4.9 di atas, kedua variabel pada setiap instrument mempunyai nilai reliabilitas di atas 0.600, sehingga kedua variabel sudah reliable dan pengolahan data dapat dilanjutkan. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel komitmen organisasional lebih tinggi dari variabel intensi keluar. Dengan demikian prasyarat data valid dan reliable telah terpenuhi secara statistik.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian dengan menggunakan regresi mensyaratkan syarat normalitas, linearitas dan heteroskedastisitas sebagai bagian dari asumsi klasik. Artinya data-data yang dikorelasikan atau diregresikan harus memenuhi syarat data terdistribusi dengan normal, syarat data linear, dan terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Ketiganya harus diuji dengan uji normalitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### 4.4.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan melihat persebaran data apakah data terdistribusi normal apakah tidak. Uji yang dilakukan dapat dilihat dari 2 cara yaitu melihat Histogram atau P-Plot dan dengan perhitungan dengan Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan grafik histogram, maka dapat diketahui gambar histogram berbentuk lonceng terbalik sesuai persebaran data, sedangkan pada gambar P-Plot persebaran data mengikuti garis linear, sehingga kedua gambar menerangkan data terdistribusi dengan normal. Hasil pengujian normalitas dengan gambar atau grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

**GAMBAR 4. 1 Histogram dan P-Plot Uji Normalitas**

Untuk mengetahui berapa nilai kenormalan data tersebut maka pengujian dapat dilanjutkan dengan uji Kolmogorov- Smirnov yang menghasilkan tabel berikut:

Tabel. 4.10. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46208090
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.081
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak hanya dilihat pada baris Asymp. Sig (2-tailed). Jika nilai tersebut kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan 5% ( $p \leq 0,05$ ) maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari dengan 5% ( $p > 0,05$ ) maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-smirnov diketahui bahwa

nilai dari residual adalah 0,088 dengan sig. 0,200. Dikatakan data terdistribusi normal apabila nilai sign  $> 0,05$  yaitu 0,200.

#### 4.4.2. Uji Linearitas Data

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Penelitian ini mempunyai variabel independen 1 dan dependen 1 sehingga ada 1 hubungan yang akan diuji. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *compare mean* antara variable independen dan independen diperoleh tabel berikut:

Tabel. 4.11. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi	Between	(Combined)	118.217	25	4.729	6.920	.000
Keluar *	Groups	Linearity	32.779	1	32.779	47.969	.000
Komitmen		Deviation from					
Organisasio		Linearity	85.438	24	3.560	5.210	.000
nal	Within Groups		15.033	22	.683		
Total			133.250	47			

Sumber: Data Hasil Penelitian, 2022.

Ketentuan dari data linear atau tidak linear dapat dilihat dengan melihat nilai  $p$  signifikansi pada *Linearity*. Ketentuannya jika  $p < 0,05$  maka data linear dan jika  $p > 0,05$  maka data tidak linear. Berdasarkan ketentuan tersebut, hasil perhitungan menunjukkan hubungan antar variabel dependen dengan independen menunjukkan nilai  $0.000 < 0,05$ , yang berarti hubungan linear.

#### 4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel. 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.585	.813	.720	.475

Komitmen	.006	.010	.092	.624	.536
Organisasional					

a. Dependent Variable: abs\_RES

Ketentuannya adalah jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% ( $> 0,05$ ). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada kolom sig. adalah 0,536 atau  $> 0,05$ , sehingga data tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

## 4.5. Uji Regresi Linear Sederhana

### 4.5.1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana dimaksudkan untuk menguji suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Adapun hasil olahan data ditunjukkan tabel berikut:

Tabel. 4.13. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.079	1.233		10.609	.000
	Komitmen					
	Organisasional	-.057	.015	-.496	-3.874	.000

a. Dependent Variable: Intensi Keluar

Dari tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13,079 - 0,057 X + e$$

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut:

1. Konstanta regresi adalah 13,079, yang berarti jika variabel independen yang dalam hal ini komitmen organisasional (X) dianggap konstan (tetap) maka Intensi keluar (Y) adalah sebesar 13,079.
2. Koefisien regresi ( $\beta$ ) X sebesar - 0,057 memberikan arti bahwa komitmen organisasional (X) berpengaruh negatif terhadap Intensi Keluar (Y) pada karyawan milenial di Warung Nako Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penurunan satu satuan komitmen organisasional, maka akan terjadi kenaikan intensi keluar sebesar 0,057. Jika ada penurunan komitmen organisasional 1, maka intensi keluar akan bertambah 0,057.



#### 4.5.2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil dari perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas. Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel komitmen organisasional (X) terhadap variabel Intensi keluar menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,874 dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap intensi keluar pada karyawan milenial di warung Nako dapat diterima.

#### 4.5.3. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas yang jumlahnya hanya 1 maka menggunakan R Square, sebagai berikut:

Tabel. 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 <sup>a</sup>	.246	.230	1.478

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: Intensi Keluar

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,246. Hal ini berarti 24,6% Intensi keluar dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional, sedangkan sisanya yaitu 75,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6. Pembahasan

Penelitian ini fokus pada pengujian salah satu faktor yang mempengaruhi Intensi keluar karyawan milenial di Warung Nako Bogor. Berdasarkan kondisi riil yang ada, faktor tersebut adalah komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,874 dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya adanya peningkatan komitmen organisasional akan menurunkan intensi keluar dan sebaliknya adanya penurunan komitmen organisasional akan meningkatkan intensi keluar. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Sehingga hipotesis yang

menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap intensi keluar pada karyawan milenial di warung Nako dapat diterima.

Secara teoritis Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mempunyai keberpihakan pada organisasi beserta tujuan-tujuannya, dan mempunyai niat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu dapat diwujudkan dengan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Robbins & Judge, 2017; Griffin, 2016). Intensi keluar (*Turnover Intention*) merupakan pertimbangan atau niat sadar dan serius, keinginan dan atau rencana untuk meninggalkan organisasi di mana seorang individu bekerja dan biasanya merupakan hasil dari pengambilan keputusan yang rasional yaitu menggabungkan persepsi individu dan evaluasi alternatif pekerjaan (Arta & Surya, 2017; Kismono, 2011).

Dalam konteks penelitian ini nilai mean dari komitmen organisasional menunjukkan kategori tinggi, sedangkan nilai rata-rata intensi keluar sedang. Karyawan Warung Nako sebenarnya mempunyai komitmen organisasional yang tinggi atau baik, terlihat dari skor jawabannya. Dari pengamatan dilapangan juga karyawan terlihat bersikap baik dan menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh meskipun dari hasil wawancara presurvey pada 6 orang karyawan komitmen organisasionalnya cenderung sedang. Sedangkan skor untuk intensi keluar, hasil skor dan rata-ratanya menunjukkan nilai sedang yang berarti bisa tinggi atau rendah tergantung banyak hal. Hal ini terlihat dari banyaknya jawaban ragu-ragu atau netral, dan jawaban ini bisa menimbulkan intensi keluar tinggi jika ada faktor lain yang mendorong atau menarik seorang karyawan.

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional berkeinginan untuk tetap di dalam perusahaan, terdapat sikap setia dan bersedia bekerja maksimal untuk organisasi atau perusahaannya. Komitmen organisasional merupakan kekuatan untuk mendorong individu karyawan untuk bertahan dan bekerja optimal diperusahaan, sehingga karyawan akan setia dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar atau tidak memiliki intensi keluar Komitmen organisasional ditandai dengan tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. (Singh dan Gupta, 2017). Hal ini berarti karyawan yang mempunyai komitmen organisasional tinggi akan cenderung mempunyai intensi keluar yang rendah seperti yang terjadi dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar (Bitha & Ardana, 2017; Rarasanti & Suana, 2016; Yani & Aminuddin, 2021; Maska & Riyanto; 2020; Kholiq & Miftahuddin; 2019). Dalam banyak kasus, komitmen organisasional rendah akan mengakibatkan intensi keluar yang tinggi, dan sebaliknya jika komitmen organisasional tinggi maka intensi keluarnya rendah, atau karyawan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Warung Nako Bogor menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Kondisi Komitmen organisasional karyawan milenial di Warung Nako Bogor masuk kategori tinggi dengan nilai rata-rata skor 3,46. Hal ini dapat dilihat dilapangan karyawan terlihat bersikap baik dan menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan. Namun demikian jika diwawancara lebih jauh seperti pra survey, masih ada keinginan untuk pindah pada pekerjaan atau perusahaan lain jika dinilai lebih baik.
2. Kondisi Intensi keluar karyawan milenial di Warung Nako Bogor masuk kategori sedang dengan nilai rata-rata 2,79. Nilai sedang merupakan nilai tengah antara tinggi dan rendah, yang sangat tergantung pada situasi internal dan eksternal perusahaan.
3. Nilai pengaruh komitmen organisasional terhadap intensi keluar ditunjukkan nilai  $t = -3,874$  dan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen organisasional terhadap intensi keluar pada karyawan milenial di Warung Nako Bogor. Nilai negatif menunjukkan nilai yang tidak searah atau bertentangan/berkebalikan. Dalam konteks penelitian ini, pengaruh negatif dan signifikan berarti semakin tinggi komitmen organisasional, maka intensi keluar semakin rendah, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka semakin tinggi intensi keluar. Intensi keluar yang tinggi akan menyebabkan karyawan mudah untuk keluar dari pekerjaannya dan hal ini akan merugikan perusahaan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kondisi komitmen organisasional sebenarnya masuk dalam kategori tinggi, namun masih perlu ada peningkatan yang dikarenakan intensi keluar masih bernilai sedang. Peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan melihat skor rata-rata terkecil yang ada pada item-item pernyataan. Dimana perusahaan masih perlu meningkatkan kebahagiaan atau rasa senang bekerja di Warung Nako. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat hubungan sosial karyawan dengan perusahaan dan karyawan dengan karyawan melalui kegiatan-kegiatan sosial dan pengembangan diri (outbond atau rekreasi atau arisan dan lain sebagainya).
2. Kondisi intensi keluar karyawan milenial di Warung Nako Bogor saat ini adalah sedang, sehingga perlu diturunkan agar intensi keluar menjadi rendah dan

karyawan tidak dengan mudah keluar perusahaan. Salah satu caranya adalah bagaimana perusahaan dapat mengurangi agar karyawan tidak berpikir untuk berhenti/pindah kerja dengan membuat sistem karir yang jelas dan demokratis, serta upah yang sesuai dengan kinerja.

3. Untuk penelitian yang akan datang, perlu mengukur variabel lain yang dimungkinkan dapat mempengaruhi intensi keluar karyawan milenial di Warung Nako Bogor, seperti variabel kepuasan kerja, ketertanaman kerja, kompensasi, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Yogyakarta: CV. Pena Persada.
- Arta, I, G, N, W., Surya, I, B, K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No. 8. 4156-4184.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). *Indonesia dalam Angka 2020*. Jakarta: BPS RI.
- Bitha, S., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan muji motor (*Doctoral dissertation*, Udayana University).
- Campbell, (2014). Internal efficiency and turnover intention: Evidence from local government in South Korea. *Public Personnel Management.* , 43(2), pp.259-282.
- Chaubey, D. S., Maithel, N. and Gupta, V. (2013). "Measuring employees turnover intention: An empirical study". *Zenith International Journal of Business Economics & Management Research Zjibemr*, 3 (7) : 12-22.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gonzalez, S. M., & Tacorante, D. V. (2004). A new approach to the best practices debate: are best practices applied to all employees in the same way?. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 56-75.
- Guest, D E., (2017). Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*. 24 (5): 503-521
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 14*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- IDN Research Institute. (2019). *Indonesia Milenial Report 2019*. Jakarta; IDN Research Institute.
- Kaur, B, Mohindru, dan Pankaj. (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3 (10) : 1219 - 1230.
- Kholiq, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1)..
- Kismono, G. (2011). The Relationships Between Job Embeddedness, Work-Family Conflict, And The Impact Of Gender On Turnover Intention: Evidence From

- The Indonesian Banking Industry”. Disertasi (diterbitkan). Australia: Curtin University.
- Laksana, I. G., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Lengnick-Hall, M. L. & Lengnick-Hall, C. A., (2003). *Human resource management in the knowledge economy*. Berrett-Kohler Publishers Inc., San Fransisco.
- Lestari, A, and Dewi, MS.(2015). Pengaruh Job Embeddedness Dan Work Engagement Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Universitas Udayana*, 2 (9) : 2768 - 2779.
- Maska, H., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Job Embeddedness, Salary, and Organizational Commitment against the Turnover Intention of the Employees in the Marketing Division at Pharmaceutical Laboratories Industry in Jabodetabek. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(2), 29-35.
- Mathis, R L., & Jackson, H., (2018). *Human resource management (13th)*. Thomson South Western. Mason, Ohio.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W., Sablinski, C.J. & Erez, M.( 2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44 : 1102 - 1121.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Mix : Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vii (October 2017), 407–428
- Rarasanti, IAP, dan Suana, IW. (2016). Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *EJournal Manajemen Unud*, 5 (7) : 4690 - 4718.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior, Edisi 16*. UK: Pearson Education Limited.
- Santoso, S dan Tjiptono. (2001). *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, R. Y. (2017). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt Fastrata Buana, Kebumen), 1–12.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86.

- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit Kencana.
- Syahronica, G. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1).
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12 (1) : 524 - 534. doi:10.4102.
- Triyanto, A. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), 52–65.
- Yani, F. A., Aminudin, S. E., & MM, M. S. (2021). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Wahana Satria Abadi (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta).
- Yassesti, L. (2018). Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Dan Komitmen Tim Pada Perawat Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. *E-Jurnal Manajemen UAJY*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vega Andromeda  
Alamat : Jl. Mayjen ishak djuarsa, Gg. Rante, sindang rasa  
RT 01/RW 06 No.125, Kecamatan Bogor Barat,  
Kota Bogor  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 31 Desember 1999  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Gunung Batu 2 Bogor  
• SMP : SMPN 7 Bogor  
• SMA : SMAN 7 Bogor  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 09 Desember 2022

Peneliti,

(Vega Andromeda)



## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

#### LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Nama Saya Adalah Vega Andromeda yang merupakan mahasiswi Universitas Pakuan Bogor. Saat ini saya sedang mengambil skripsi dengan judul “ **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Milenial Di Warung Nako Bogor**”. Saya mohon kesediaan Bapak / Ibu/ Saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi lembaran kuesioner ini dengan lengkap dan sesuai dengan petunjuk yang ada. Saya berharap Bapak / Ibu / Saudara dapat menjawab dengan leluasa, sesuai dengan kondisi dan persepsi yang ada. Kesediaan Bapak / Ibu/ Saudara mengisi lembar kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama\* : .....
2. Jenis Kelamin : ..... (L/P)
3. Usia : .....
4. Pendidikan terakhir : .....
5. Bagian : .....
6. Lama Bekerja : .....

\*) Boleh diisi boleh tidak

#### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon terlebih dahulu Bapak / Ibu/ Saudara membaca pertanyaan-pertanyaan dengan cermat sebelum melakukan pengisian.
2. Pilihlah jawaban yang dianggap Bapak / Ibu/ Saudara sesuai.

### VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Pertanyaan		Jawaban				
<b>Komitmen Afektif</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di Warung Nako ini.					
2.	Saya membanggakan Warung Nako kepada orang lain.					
3.	Saya benar-benar merasakan bahwa masalah yang dihadapi Warung Nako seakan-akan menjadi masalah saya juga.					
4.	Perasaan saya sudah terlanjur menyatu dengan Warung Nako ini.					
5.	Saya merasa menjadi bagian keluarga dari Warung Nako ini.					
6.	Saya merasa terikat secara emosional pada Warung Nako ini.					
7.	Warung Nako ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
8.	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap Warung Nako ini.					
<b>Komitmen Keberlanjutan</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
9.	Saya khawatir jika saya berhenti dari Warung Nako ini, karena tidak memiliki pekerjaan lain					
10.	Saya sangat berat untuk meninggalkan Warung Nako ini sekarang					
11.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan Warung Nako ini sekarang.					
12.	Saya merasa rugi jika meninggalkan Warung Nako ini sekarang.					
13.	Saya bekerja di Warung Nako ini karena kebutuhan sekaligus keinginan saya.					
14.	Saya merasa memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan Warung Nako ini.					
15.	Salah satu akibat dari meninggalkan Warung Nako ini adalah sulitnya mendapatkan peluang					

	kerja yang lain.					
16.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja di Warung Nako ini adalah kesesuaian dengan manfaat yang saya dapat di sini.					
<b>Komitmen Normatif</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
17.	Saya berpikir terlalu sering berpindah dari pekerjaan satu ke pekerjaan yang lain adalah kurang baik.					
18.	Saya beranggapan bahwa seseorang harus selalu setia terhadap tempat kerjanya..					
19.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampak tidak etis bagi saya.					
20.	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada Warung Nako ini adalah karena kewajiban moral.					
21.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya rasa itu bukan alasan yang tepat untuk meninggalkan Warung Nako ini.					
22.	Saya dididik untuk percaya terhadap nilai tetap setia pada satu tempat kerja.					
23.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu tempat kerja sepanjang karirnya.					
24.	Saya berpikir bahwa menjadi karyawan yang setia pada satu tempat kerja merupakan tindakan yang bijaksana.					

**NB: Kuesioner Keterikatan Organisasional diambil dan disesuaikan dari Singh & Gupta (2015) dan Yassesti (2018)**

**VARIABEL INTENSI KELUAR**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari Warung Nako ini dalam jangka waktu 1 atau 2 tahun ke depan.					
2	Saya mempunyai pemikiran secara serius untuk keluar atau mengundurkan diri dari Warung Nako ini.					
3	Saya memilih untuk pindah bekerja dari Warung Nako ini secepatnya.					

**NB: Kuesioner Intensi Keluar diambil dan disesuaikan dari Arta & Surya (2017), Kismono (2011).**

## LAMPIRAN 2

## DATA INPUT PENELITIAN

Nomor	Profil Responden					Komitmen Organisasional									
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Bagian	Lama Bekerja	KO_1	KO_2	KO_3	KO_4	KO_5	KO_6	KO_7	KO_8	KO_9	KO_10
1	2	24	5	2	1	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4
2	2	24	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	24	3	4	1	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3
4	1	25	4	3	1	2	4	3	3	5	4	4	4	2	4
5	1	26	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6	2	26	4	2	1	1	4	4	3	4	3	3	2	2	3
7	2	26	3	1	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
8	2	24	5	3	2	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4
9	2	20	3	3	1	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3
10	1	24	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
11	2	24	3	3	1	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3
12	2	24	3	3	1	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4
13	1	24	1	4	1	2	4	4	2	5	3	3	2	2	3
14	2	26	5	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	2	25	3	1	1	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4
16	2	25	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
17	2	25	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	25	3	3	2	1	4	2	3	4	3	4	3	1	1
19	1	35	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	29	3	1	2	2	1	3	4	1	3	3	3	3	1
21	1	27	5	5	1	3	4	3	3	3	4	1	4	1	3
22	1	27	3	2	1	2	4	2	4	4	2	4	4	1	2
23	1	26	5	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2
24	1	28	5	3	1	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4
25	2	25	5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
26	1	37	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	2	27	4	2	3	1	4	4	3	4	3	3	2	2	3
28	2	24	3	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
29	1	24	3	4	1	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4
30	2	25	3	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3
31	2	37	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
32	1	26	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3
33	1	27	5	4	2	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4
34	1	34	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
35	2	28	3	2	4	1	4	4	3	4	3	3	2	2	3
36	2	28	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5
37	1	35	3	2	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4
38	2	36	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3

39	1	24	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
40	2	32	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3
41	2	27	5	1	4	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4
42	1	36	3	2	3	2	4	4	2	5	3	3	2	2	3
43	2	32	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
44	1	25	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4
45	1	25	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
46	2	32	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	25	3	4	3	1	4	2	3	4	3	4	3	1	3
48	2	33	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

No	Komitmen Organisasional														Intensi Keluar		
	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	KO16	KO17	KO18	KO19	KO20	KO21	KO22	KO23	KO24	IK_1	IK_2	IK_3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	1	1
6	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2
7	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
8	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3
9	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3
10	5	5	4	4	2	4	1	5	2	4	1	5	4	5	3	2	2
11	4	3	3	2	4	2	2	2	1	3	2	4	2	1	4	3	3
12	3	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	2
13	3	2	2	4	1	2	2	2	1	1	4	3	1	3	3	2	1
14	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3
15	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2
16	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
18	1	1	4	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	5	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	1	1	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
22	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
23	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1
27	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2
28	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
29	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4
30	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3



## LAMPIRAN 3

## TABEL r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



## LAMPIRAN 4

### HASIL OLAH DATA SPSS

#### Frequency Table

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	45.8	45.8	45.8
	Perempuan	26	54.2	54.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	2.1	2.1	2.1
	24	11	22.9	22.9	25.0
	25	10	20.8	20.8	45.8
	26	6	12.5	12.5	58.3
	27	5	10.4	10.4	68.8
	28	3	6.3	6.3	75.0
	29	1	2.1	2.1	77.1
	32	3	6.3	6.3	83.3
	33	1	2.1	2.1	85.4
	34	1	2.1	2.1	87.5
	35	2	4.2	4.2	91.7
	36	2	4.2	4.2	95.8
	37	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD / Sederajat	1	2.1	2.1	2.1
	SMP/Sederajat	1	2.1	2.1	4.2
	SMA / Sederajat	28	58.3	58.3	62.5

Diploma	7	14.6	14.6	77.1
Sarjana	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Bagian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kasir	4	8.3	8.3	8.3
Kitchen/Koki	18	37.5	37.5	45.8
Barista	11	22.9	22.9	68.8
Cleaning Service	11	22.9	22.9	91.7
Security	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari 1 tahun	19	39.6	39.6	39.6
1 sampai 2 tahun	12	25.0	25.0	64.6
2,1 sampai 4 tahun	8	16.7	16.7	81.3
Lebih dari 4 tahun	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
Tidak Setuju	6	12.5	12.5	22.9
Netral	21	43.8	43.8	66.7
Setuju	16	33.3	33.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Netral	3	6.3	6.3	8.3

Setuju	38	79.2	79.2	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

### Komitmen Organisasional 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
Netral	12	25.0	25.0	35.4
Setuju	28	58.3	58.3	93.8
Sangat Setuju	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

### Komitmen Organisasional 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	14.6	14.6	14.6
Netral	18	37.5	37.5	52.1
Setuju	17	35.4	35.4	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

### Komitmen Organisasional 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Netral	9	18.8	18.8	20.8
Setuju	23	47.9	47.9	68.8
Sangat Setuju	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasional 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Netral	22	45.8	45.8	54.2
	Setuju	19	39.6	39.6	93.8
	Sangat Setuju	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasional 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Netral	20	41.7	41.7	43.8
	Setuju	18	37.5	37.5	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasional 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	16.7	16.7	16.7
	Netral	14	29.2	29.2	45.8
	Setuju	17	35.4	35.4	81.3
	Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasional 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3

Tidak Setuju	11	22.9	22.9	31.3
Netral	11	22.9	22.9	54.2
Setuju	18	37.5	37.5	91.7
Sangat Setuju	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
Tidak Setuju	2	4.2	4.2	8.3
Netral	20	41.7	41.7	50.0
Setuju	18	37.5	37.5	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
Tidak Setuju	2	4.2	4.2	10.4
Netral	21	43.8	43.8	54.2
Setuju	16	33.3	33.3	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
Tidak Setuju	4	8.3	8.3	14.6
Netral	17	35.4	35.4	50.0
Setuju	15	31.3	31.3	81.3
Sangat Setuju	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasional 13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	2	4.2	4.2	6.3
	Netral	7	14.6	14.6	20.8
	Setuju	32	66.7	66.7	87.5
	Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasional 14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	5	10.4	10.4	12.5
	Netral	19	39.6	39.6	52.1
	Setuju	19	39.6	39.6	91.7
	Sangat Setuju	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasional 15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Tidak Setuju	9	18.8	18.8	29.2
	Netral	13	27.1	27.1	56.3
	Setuju	15	31.3	31.3	87.5
	Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Komitmen Organisasional 16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	14.6	14.6	14.6
	Netral	12	25.0	25.0	39.6
	Setuju	26	54.2	54.2	93.8

Sangat Setuju	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Tidak Setuju	11	22.9	22.9	31.3
	Netral	7	14.6	14.6	45.8
	Setuju	19	39.6	39.6	85.4
	Sangat Setuju	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2
	Tidak Setuju	6	12.5	12.5	16.7
	Netral	15	31.3	31.3	47.9
	Setuju	17	35.4	35.4	83.3
	Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	10	20.8	20.8	33.3
	Netral	15	31.3	31.3	64.6
	Setuju	11	22.9	22.9	87.5
	Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.2	4.2	4.2

Tidak Setuju	6	12.5	12.5	16.7
Netral	23	47.9	47.9	64.6
Setuju	14	29.2	29.2	93.8
Sangat Setuju	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
Tidak Setuju	12	25.0	25.0	33.3
Netral	11	22.9	22.9	56.3
Setuju	20	41.7	41.7	97.9
Sangat Setuju	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.1	2.1	2.1
Tidak Setuju	1	2.1	2.1	4.2
Netral	17	35.4	35.4	39.6
Setuju	21	43.8	43.8	83.3
Sangat Setuju	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

#### Komitmen Organisasional 23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
Tidak Setuju	12	25.0	25.0	31.3
Netral	14	29.2	29.2	60.4
Setuju	13	27.1	27.1	87.5
Sangat Setuju	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	



**Komitmen Organisasional 24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	1	2.1	2.1	8.3
	Netral	16	33.3	33.3	41.7
	Setuju	18	37.5	37.5	79.2
	Sangat Setuju	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Intensi Keluar 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.3	8.3	8.3
	Netral	29	60.4	60.4	68.8
	Setuju	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Intensi Keluar 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Tidak Setuju	9	18.8	18.8	29.2
	Netral	31	64.6	64.6	93.8
	Setuju	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

**Intensi Keluar 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	10.4	10.4	10.4
	Tidak Setuju	19	39.6	39.6	50.0
	Netral	20	41.7	41.7	91.7
	Setuju	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Correlations																										
		KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO 10	KO 11	KO 12	KO 13	KO 14	KO 15	KO 16	KO 17	KO 18	KO 19	KO 20	KO 21	KO 22	KO 23	KO 24	KO		
KO 1	Pearson Correlation	1	.218	.235	.200	0.000	.091	.079	.365	.638	.537	.528	.538	-.173	.181	.605	.246	-.128	.428	.186	.451	.407	-.424	.518	-.022	.548		
	Sig. (2-tailed)		.136	.107	.172	1.000	.538	.591	.011	.000	.000	.000	.000	.240	.219	.000	.032	.282	.002	.206	.001	.004	.003	.000	.884	.000		
	N		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 2	Pearson Correlation	.218	1	.270	.230	.617	0.000	.243	.313	-.091	.447	.314	.473	.528	-.118	.087	.250	-.169	.294	.255	-.115	.196	-.324	.274	.297	.425		
	Sig. (2-tailed)			.136	.064	.116	1.000	.096	.030	.537	.001	.000	.001	.000	.423	.558	.086	.250	.042	.080	.437	.181	.025	.060	.040	.003		
	N			48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 3	Pearson Correlation	.235	.270	1	.518	.539	.500	-.408	-.358	.659	.558	.647	.615	.279	.508	.214	.368	.012	.691	.170	.185	.127	.670	.487	-.381	.659		
	Sig. (2-tailed)				.107	.064	.000	.000	.000	.004	.013	.000	.000	.000	.055	.000	.144	.010	.934	.000	.248	.209	.390	.000	.000	.007		
	N				48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 4	Pearson Correlation	.200	.230	.518	1	.330	.364	.486	.735	.520	.353	.332	.639	.415	.458	.027	.590	.031	.619	.463	.459	-.043	.402	.688	.564	.667		
	Sig. (2-tailed)					.172	.116	.000	.000	.000	.012	.021	.000	.003	.001	.858	.000	.836	.000	.001	.001	.771	.005	.000	.000	.000		
	N					48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 5	Pearson Correlation	0.000	.617	.539	.330	1	.367	.656	.447	.328	.483	.329	.363	.505	.051	.032	.384	.003	.353	-.022	-.103	-.100	.266	.080	.393	.435		
	Sig. (2-tailed)						1.000	.000	.022	.010	.000	.001	.023	.001	.022	.011	.000	.730	.829	.007	.986	.014	.880	.487	.499	.068	.587	
	N						48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 6	Pearson Correlation	.091	0.000	.500	.364	.367	1	.410	.354	.456	.327	.415	.367	.349	.437	.133	.594	-.050	.572	.203	.467	-.079	.342	.405	.536	.537		
	Sig. (2-tailed)							.538	1.000	.000	.011	.010	.004	.013	.001	.023	.003	.010	.015	.002	.369	.000	.167	.001	.596	.017	.004	
	N							48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 7	Pearson Correlation	.079	.243	.408	.486	.656	.410	1	.682	.422	.271	.250	.292	.374	.053	.007	.555	-.183	.446	-.015	.165	-.224	.322	.245	.410	.446		
	Sig. (2-tailed)								.591	.096	.004	.000	.004	.000	.003	.062	.087	.044	.009	.722	.962	.000	.213	.002	.921	.262	.125	
	N								48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 8	Pearson Correlation	.365	-.313	.358	.735	.447	.354	.682	1	.383	.339	.344	.574	.400	.167	.100	.547	-.227	.514	.186	.393	-.085	.403	.573	.405	.583		
	Sig. (2-tailed)									.011	.030	.013	.000	.001	.013	.000	.005	.257	.501	.000	.120	.000	.206	.006	.588	.000	.004	
	N									48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 9	Pearson Correlation	.638	.091	.656	.520	.328	.456	.422	.383	1	.704	.575	.581	.414	.521	.582	.602	.277	.710	.340	.431	.264	.533	.617	.370	.790		
	Sig. (2-tailed)										.000	.537	.000	.000	.023	.001	.003	.007	.000	.000	.000	.056	.000	.018	.002	.070	.000	
	N										48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 10	Pearson Correlation	.537	.447	.558	.359	.483	.327	.271	.339	.704	1	.796	.750	.620	.450	.581	.545	.397	.691	.466	.437	.417	.733	.623	.432	.847		
	Sig. (2-tailed)											.000	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.001	.002	.003	.000	.000	.002	.000		
	N											48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 11	Pearson Correlation	.525	-.314	.647	.332	.329	.415	.250	.344	.575	.796	1	.760	.424	.463	.483	.434	.021	.563	.278	.549	.209	.783	.594	.250	.731		
	Sig. (2-tailed)												.000	.003	.001	.001	.002	.889	.000	.056	.000	.154	.000	.000	.086	.000		
	N												48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 12	Pearson Correlation	.536	.473	.615	.639	.363	.367	.292	.574	.581	.750	.760	1	.570	.436	.412	.487	.133	.760	.523	.591	.242	.705	.770	.358	.841		
	Sig. (2-tailed)										.000	.000	.000	.000	.002	.004	.000	.369	.000	.000	.000	.098	.000	.000	.012	.000		
	N													48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 13	Pearson Correlation	.173	.525	.279	.415	.505	.349	.374	.400	.414	.620	.424	.570	1	.167	.557	.666	.410	.488	.454	.475	.035	.374	.438	.475	.681		
	Sig. (2-tailed)										.000	.000	.003	.000	.257	.000	.000	.004	.000	.001	.001	.816	.009	.002	.001	.000		
	N														48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 14	Pearson Correlation	.181	-.118	.506	.458	.051	.437	.053	.167	.521	.450	.463	.435	.167	1	.157	.432	.344	.567	.596	.485	.399	.484	.542	.424	.613		
	Sig. (2-tailed)										.001	.001	.002	.257	.000	.000	.002	.017	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.003	.000		
	N														48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 15	Pearson Correlation	.605	.087	.214	.027	.032	.133	.007	1.000	.582	.581	.483	.412	.557	.157	1	.365	.391	.309	.233	.385	.283	.322	.345	-.123	.509		
	Sig. (2-tailed)									.000	.000	.001	.004	.000	.286	.000	.011	.006	.033	.110	.007	.051	.025	.016	.405	.000		
	N										48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 16	Pearson Correlation	.246	.250	.368	.590	.384	.594	.555	.547	.602	.545	.434	.497	.666	.432	.365	1	.248	.638	.564	.655	.195	.373	.693	.690	.785		
	Sig. (2-tailed)										.000	.000	.002	.000	.002	.011	.000	.090	.000	.000	.000	.183	.009	.000	.000	.000		
	N																48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 17	Pearson Correlation	.129	.169	.012	.031	.003	-.050	-.183	-.227	.277	.397	.021	.133	.410	.344	.391	.248	1	.353	.701	.215	.472	.187	.169	.150	.382		
	Sig. (2-tailed)										.382	.250	.934	.836	.986	.736	.213	.120	.056	.005	.889	.369	.004	.017	.006	.090	.000	
	N										48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 18	Pearson Correlation	.428	.294	.691	.619	.353	.572	.446	.514	.710	.691	.563	.760	.488	.567	.309	.638	.353	1	.577	.568	.230	.755	.728	.586	.879		
	Sig. (2-tailed)										.002	.042	.000	.000	.014	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.046	.000	.000	.000	
	N										48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 19	Pearson Correlation	.186	.255	.170	.460	-.022	.203	-.015	.186	.340	.466	.278	.523	.454	.596	.233	.564	.701	.577	1	.622	.534	.378	.682	.461	.668		
	Sig. (2-tailed)									.206	.080	.248	.001	.880	.167	.921	.206	.018	.001	.056	.000	.001	.000	.110	.000	.000	.000	
	N										48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 20	Pearson Correlation	.451	.115	.185	.459	-.103	.467	.165	.393	.431	.437	.549	.591	.475	.485	.385	.655	.215	.568	.622	1	.239	.500	.724	.422	.690		
	Sig. (2-tailed)										.001	.437	.209	.001	.497	.001	.262	.006	.002	.002	.000	.000	.000	.007	.000	.142	.000	.000
	N										48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
KO 21	Pearson Correlation	.407	.196	.127	-.043	-.100	-.079	-.224	-.085	.264	.417	.209	.242	.035	.399	.283	.195	.472										

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	24

**Correlations**

		Intensi Keluar 1	Intensi Keluar 2	Intensi Keluar 3	Intensi Keluar
Intensi Keluar 1	Pearson Correlation	1	.557**	.078	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.599	.000
	N	48	48	48	48
Intensi Keluar 2	Pearson Correlation	.557**	1	.589**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48
Intensi Keluar 3	Pearson Correlation	.078	.589**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.599	.000		.000
	N	48	48	48	48
Intensi Keluar	Pearson Correlation	.638**	.923**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48

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

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	3

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasional <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Intensi Keluar

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 <sup>a</sup>	.246	.230	1.478

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.779	1	32.779	15.008	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.471	46	2.184		
	Total	133.250	47			

a. Dependent Variable: Intensi Keluar

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.079	1.233		10.609	.000		
	Komitmen Organisasional	-.057	.015	-.496	-3.874	.000	1.000	1.000

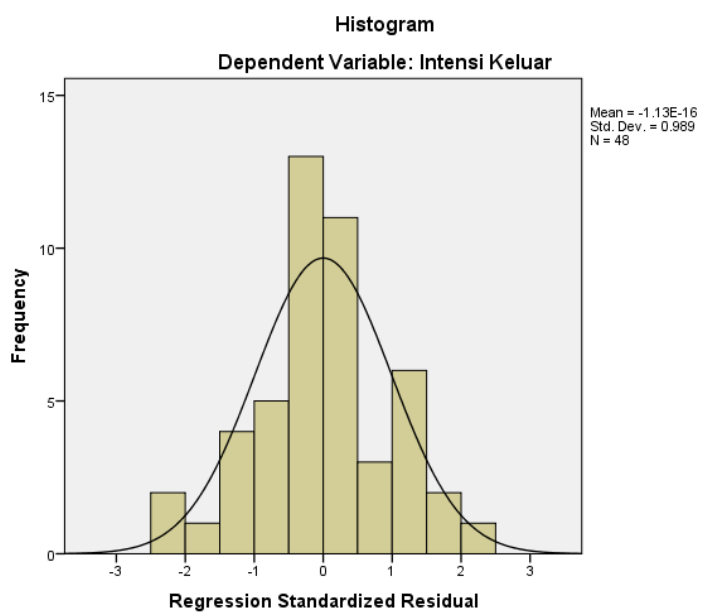
a. Dependent Variable: Intensi Keluar

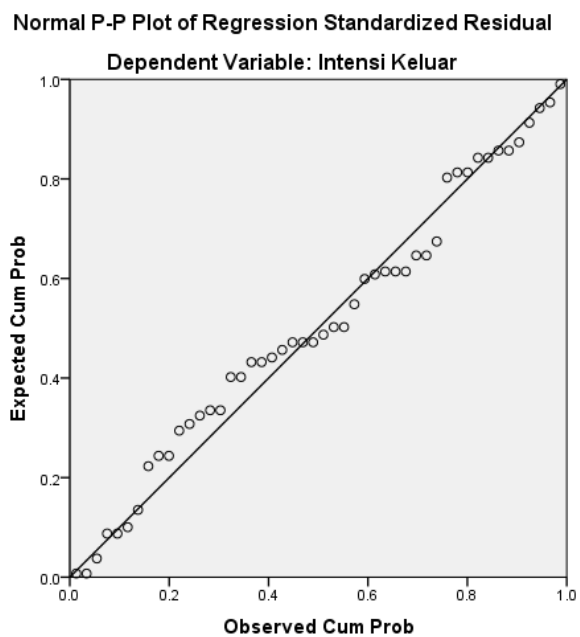
**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Komitmen Organisasional
1	1	1.985	1.000	.01	.01
	2	.015	11.471	.99	.99

a. Dependent Variable: Intensi Keluar

## Charts





## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46208090
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.081
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Means

### Report

Intensi Keluar

Komitmen Organisasional	Mean	N	Std. Deviation
52	9.00	1	.
60	10.50	2	2.121
61	6.00	2	.000
64	10.00	2	.000
66	10.00	1	.
68	9.00	1	.
69	9.00	1	.
70	9.00	3	.000
71	9.00	1	.
72	9.67	3	1.155
75	9.00	1	.
79	9.00	1	.
80	12.00	1	.
82	10.00	2	.000
83	8.00	2	.000
84	10.00	1	.
85	8.00	2	.000
89	7.00	2	.000
93	7.00	1	.
94	8.00	2	1.414
95	9.00	2	.000
96	6.60	5	1.140
97	8.00	3	.000
98	9.33	3	.577
107	5.00	2	.000
109	5.00	1	.
Total	8.38	48	1.684

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Keluar * Between (Combined)	118.217	25	4.729	6.920	.000
Komitmen Groups Linearity	32.779	1	32.779	47.969	.000
Organisasional Deviation from Linearity	85.438	24	3.560	5.210	.000
Within Groups	15.033	22	.683		
Total	133.250	47			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Keluar * Komitmen Organisasional	-.496	.246	.942	.887

## Regression

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasional <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: abs\_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.092 <sup>a</sup>	.008	-.013	.97449

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

b. Dependent Variable: abs\_RES



ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.369	1	.369	.389	.536 <sup>b</sup>
	Residual	43.683	46	.950		
	Total	44.053	47			

a. Dependent Variable: abs\_RES

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.585	.813		.720	.475
	Komitmen Organisasional	.006	.010	.092	.624	.536

a. Dependent Variable: abs\_RES

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.8982	1.2417	1.0842	.08864	48
Residual	-1.00997	2.66325	.00000	.96407	48
Std. Predicted Value	-2.098	1.777	.000	1.000	48
Std. Residual	-1.036	2.733	.000	.989	48

a. Dependent Variable: abs\_RES