

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis persentase, maka diperoleh hasil sebagai berikut:
  - a. Mayoritas usia karyawan 18 sampai 25 tahun dengan persentase sebesar 36%
  - b. Mayoritas karyawan adalah wanita dengan persentase sebesar 52%
  - c. Mayoritas status perkawinan karyawan adalah menikah dengan persentase sebesar 57%
  - d. Mayoritas pendidikan karyawan adalah SMA dengan persentase sebesar 70%
  - e. Mayoritas jumlah tanggungan dalam keluarga karyawan adalah 2 sampai 3 orang dengan persentase sebesar 37%
  - f. Mayoritas waktu yang digunakan dalam bekerja oleh karyawan adalah 41 sampai 60 jam dengan persentase sebesar 51%
  - g. Mayoritas waktu rata-rata yang dimiliki bersama keluarga oleh karyawan adalah 2 sampai 4 jam dengan persentase sebesar 37%
2. Berdasarkan hasil analisis korelasi *bivariate*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:
  - a. H1 diterima karena nilai korelasi yang diperoleh lebih rendah dari tingkat kesalahan yang ditentukan oleh peneliti. Selain itu arah hubungan antara variabel konflik pekerjaan – keluarga dengan stres sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu positif. Dengan demikian, konflik pekerjaan – keluarga memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan stres.

b. H2 diterima karena nilai korelasi yang diperoleh lebih rendah dari tingkat kesalahan yang ditentukan oleh peneliti. Meskipun arah pada model hubungan antara variabel konflik pekerjaan – keluarga dengan komitmen organisasional negatif, namun hal tersebut tidak menjadi masalah. Selama karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi, maka peningkatan konflik pekerjaan – keluarga tidak masalah bagi karyawan toko di Jalan Malioboro. Dengan demikian, konflik pekerjaan – keluarga memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasional.

c. H3 diterima karena nilai korelasi yang diperoleh lebih rendah dari tingkat kesalahan yang ditentukan oleh peneliti. Selain itu arah hubungan antara variabel konflik pekerjaan – keluarga dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*) sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu positif. Dengan demikian, konflik pekerjaan – keluarga memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*).

d. H4 diterima karena nilai korelasi yang diperoleh lebih rendah dari tingkat kesalahan yang ditentukan oleh peneliti. Selain itu, arah hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu positif. Dengan demikian, komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja.

e. H5 diterima karena nilai korelasi yang diperoleh lebih rendah dari tingkat kesalahan yang ditentukan oleh peneliti. Meskipun arah pada model hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan keinginan untuk meninggalkan

organisasi (*turnover intentions*) negatif, namun hal tersebut tidak menjadi masalah. Selama karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi, maka peningkatan *turnover intentions* masih dapat ditangani, kecuali terdapat variabel-variabel lainnya yang dapat mendukung terjadinya keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*). Dengan demikian, komitmen organisasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intentions*).

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan di atas, maka peneliti membuat beberapa saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan antara lain adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Pemilik Toko

Saat karyawan kerja lembur dan membawa pulang pekerjaan pada malam hari, semakin banyak tekanan diberikan pada hubungan pekerjaan – keluarga dan penekanan pada koordinasi kerja dan jadwal liburan, atau mencari pilihan layanan perawatan anak dan orang tua menjadi hal yang penting dan membuat stres (Luthans, 2009). Konflik pekerjaan – keluarga mempengaruhi individu yang bersangkutan, keluarga mereka, dan perusahaan (Esson, 2004). Konflik pekerjaan – keluarga memaksa organisasi-organisasi untuk menerima kebijakan-kebijakan tertentu untuk penyelesaiannya, seperti kebijakan persahabatan keluarga (Triaryati, 2003). Dalam usaha menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan

memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial (Triaryati, 2003).

## 2. Bagi Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, mayoritas karyawan tidak tinggal di dalam toko, hanya sebagian saja yang ikut tinggal di dalam toko. Dengan demikian, kesempatan untuk bertemu dan berkumpul dengan keluarga lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang tinggal di dalam toko. Saran dari peneliti sebaiknya karyawan memanfaatkan waktu yang ada bersama keluarga dengan sebaik-baiknya. Misalkan pada keputusan pemilik toko untuk tidak memberikan ijin cuti lebih dari 3 hari dan menyuruh karyawan untuk mundur dengan alasan ada anggota keluarga yang sedang sakit, penulis rasa wajar. Sehingga sebaiknya karyawan dapat membedakan urusan keluarga dengan pekerjaan meskipun sulit.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengalami kendala pada saat mengunpulkan data dan menginterpretasikan data yang diperoleh karena karena beberapa tidak sesuai dengan yang diharapkan. Proses penentuan populasi sempat terkendala karena adanya *turnover* pada salah satu toko dan adanya pegawai pocokan (harian/insidental), sehingga menyebabkan jumlah yang sudah ditentukan berubah. Selain itu, tidak semua karyawan toko mau membantu untuk mengisi kuesioner sehingga dibutuhkan bantuan kenalan (pemilik toko di Jalan Malioboro) untuk membantu dengan cara meminta tolong karyawannya untuk mengisi kuesioner. Sebaiknya peneliti selanjutnya mencari informasi sebanyak-banyaknya untuk

menentukan hipotesis yang akan digunakan dan juga dalam penentuan populasi agar dipertimbangkan dan dipersiapkan lebih matang, guna mempermudah penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan analisis korelasi *bivariate*, jika peneliti selanjutnya berminat, bisa menggunakan metode SEM atau mencari pengaruh antar variabel dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiandi, (2006), “Pengaruh Konflik Pekerjaan–Keluarga Dan Orientasi Etika Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Internal Auditor (Studi Empiris Pada PT Bank “AAA”)", Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/15304/1/Alfiandi.pdf> pada tanggal 25 Februari 2011.
- Esson, Patrice L., (2004), “Consequences of Work – Family Conflict: Testing a New Model of Work – Related And Stress – Related Outcomes”, Thesis, Post – Graduate Master of Science Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, diakses dari <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-05122004-205454/unrestricted/ESSON.pdf> pada tanggal 23 November 2010.
- Indriyani, Azazah, (2009), “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)”, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, diakses dari [http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH\\_INDRIYANI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH_INDRIYANI.pdf) pada tanggal 25 Februari 2011.
- Kawet, Lotje, (2005), “Analisis tentang Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja”, Jurnal Aplikasi Manajemen, V3 (3) Desember, hal 197-203, diakses dari <http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3305197203.pdf> pada tanggal 25 Februari 2011.
- Kuncoro, Mudrajad., (2003), *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Lathifah, Ifah, (2008), “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intentions* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia)”, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, diakses dari

[http://eprints.undip.ac.id/17716/1/Ifah\\_Lathifah.pdf](http://eprints.undip.ac.id/17716/1/Ifah_Lathifah.pdf) pada tanggal 25 Februari 2011.

Lind, Douglas A., Marchal, William G., dan Wathen, Samuel A., (2007), *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global* (terjemahan), Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta.

Lu, Yu-Ying., (2007), “The Impact of Work – Family Conflict on Working Women in Taiwan – the Effects of Organizational Support”, *Laporan Penelitian*, Submitted to the Award of Doctor of Philosophy, Queensland University of Technology, Australia, diakses dari [http://eprints.qut.edu.au/16536/1/Yu-Ying\\_Lu\\_Thesis.pdf](http://eprints.qut.edu.au/16536/1/Yu-Ying_Lu_Thesis.pdf) pada tanggal 23 November 2010.

Luthans, Fred., (2009), *Perilaku Organisasi* (terjemahan), Edisi Sepuluh, Andi, Yogyakarta.

Murtiningrum, Afina., (2005), Analisis pengaruh Konflik Pekerjaan – Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal), Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/15215/> pada tanggal 3 Februari 2011.

Nurjanah, (2008), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)”, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/18483/1/Nurjanah2.pdf> pada tanggal 25 Februari 2011.

Penelitian-penelitian sebelumnya dalam <file:///G:/jurnal2/penelitian-sebelumnya.htm>. Diakses pada 25 Februari 2011.

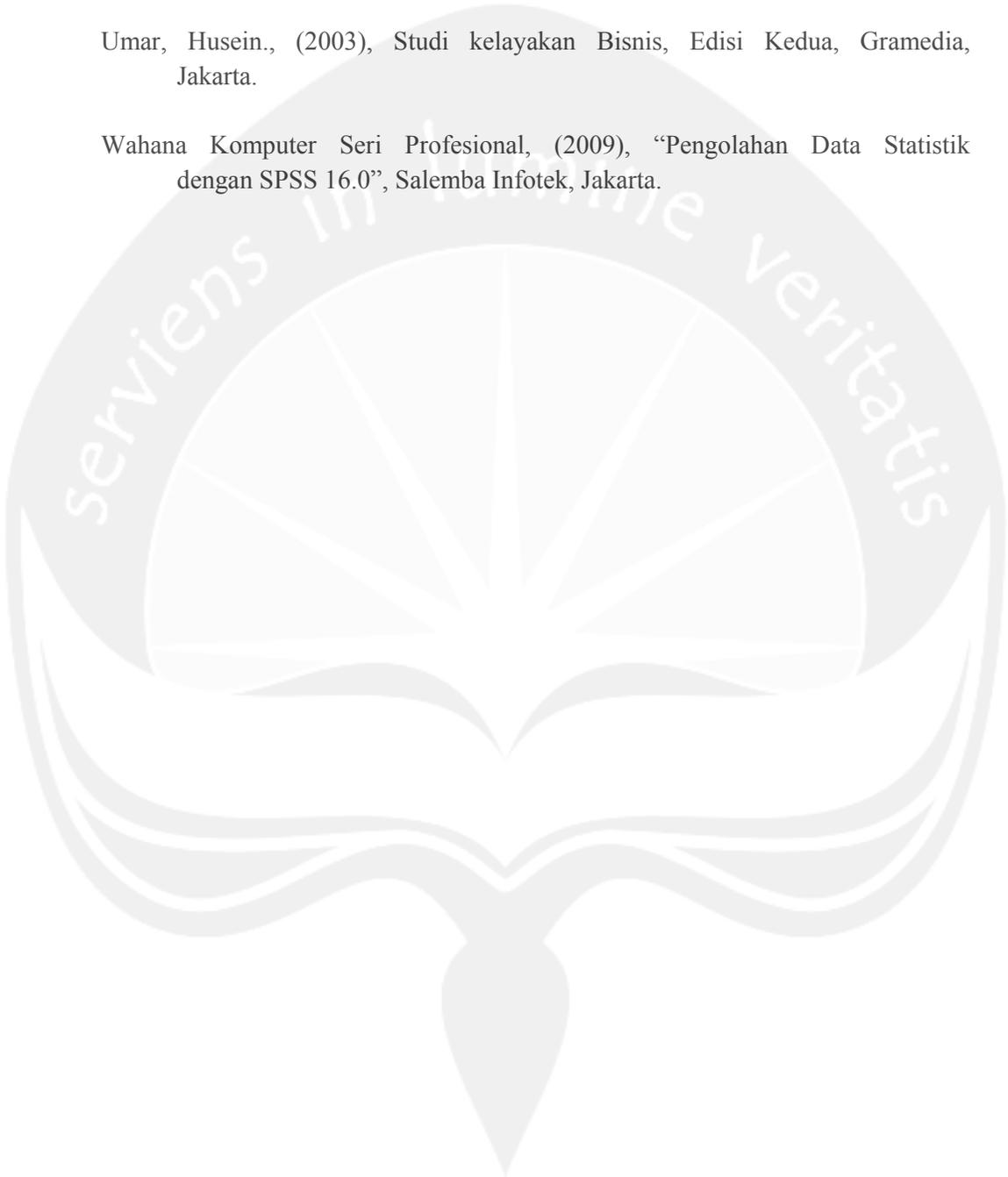
Phalestie, Aloysia A., Prestasi Kerja, diakses dari <http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/prestasi-kerja.html> pada tanggal 25 januari 2011.

- Rao, T.V., (1992), *Penilaian Prestasi Kerja Teori Dan Praktek*, Karya Unipress, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2003), *Organizational Behavior*, 9<sup>th</sup> Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, Stephen P., (2005), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (terjemahan), Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Rokhmah dan Riani, (2005), “Keterkaitan Antara Komitmen Afektif Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. USMAN JAYA MEKAR Magelang”, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, V4 (2) Desember, hal. 78-85, diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/196/1/JTI-0402-04-OK.pdf> pada tanggal 25 Februari 2011.
- Sandy, Levina., (2011), Efek Dari Image Produk Pada Tahapan Proses Pengambilan keputusan Konsumen, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya, Yogyakarta. (tidak dipublikasikan)
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa., (2007), *Perilaku Organisasional*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suhanto, E., (2009), “Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia)”, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang, diakses dari [http://eprints.undip.ac.id/17248/1/EDI\\_SUHANTO.pdf](http://eprints.undip.ac.id/17248/1/EDI_SUHANTO.pdf) pada tanggal 10 Februari 2011.
- Suparyanto, dr., M.Kes., (2010), “KINERJA / *JOB PERFORMANCE*”, diakses dari <http://dr-suparyanto.blogspot.com/2010/10/kinerja-job-performance.html> pada tanggal 7 Februari 2011.
- Supranto, J., (1994), *Statistik Teori Dan Aplikasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Triaryati, Nyoman., (2003), “Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen Dan Turnover”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, V5 (1) Maret, hal. 85 – 96, diakses

dari <http://puslit.petra.ac.id/journals/pdf.php?PublishedID=MAN03NANA050108> pada tanggal 25 Januari 2011.

Umar, Husein., (2003), Studi kelayakan Bisnis, Edisi Kedua, Gramedia, Jakarta.

Wahana Komputer Seri Profesional, (2009), "Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 16.0", Salemba Infotek, Jakarta.



## 1. Kuesioner

Salam hangat,

Perkenalkan, nama saya Juliana Wasiono dan saya adalah mahasiswa Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang menulis skripsi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana penelitian saya ini mengenai hubungan antara **Konflik Pekerjaan – Keluarga, Stres, Komitmen Organisasional, Kinerja, dan Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intentions*)**. Maka dari itu, saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi kuesioner ini.

Untuk setiap pertanyaan berikut, silakan mengisi pada ruang kosong atau beri tanda lingkaran/silang pada jawaban yang Anda anggap sesuai.

1. Usia:.....tahun
2. Jenis kelamin: Pria/Wanita
3. Pekerjaan:.....
4. Status perkawinan:
  - a. Tidak menikah
  - b. Menikah
  - c. Duda/Janda
5. Pendidikan terakhir:
  - a. SMA
  - b. D3
  - c. S1
  - d. S2
  - e. S3
  - f. Lainnya
6. Berapa banyak jumlah tanggungan dalam keluarga Anda?.....orang
7. Berapa jam perminggu waktu yang digunakan oleh Anda dalam bekerja? .....jam
8. Berapa banyak waktu rata-rata yang Anda miliki bersama keluarga dalam sehari?
  - a. Kurang dari 2 jam
  - b. 2-4 jam
  - c. 4-6 jam
  - d. 6-8 jam
  - e. Lebih dari 8 jam

Sumber: Esson (2004), Yu-Ying Lu (2007)

### Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju    TS: Tidak Setuju    N: Netral    S: Setuju  
SS: Sangat Setuju

### Konflik Pekerjaan – Keluarga

	STS	TS	N	S	SS
1. Jadwal kerja saya sering berbenturan dengan waktu bersama keluarga	1	2	3	4	5
2. Setelah bekerja, saya pulang dalam keadaan sangat lelah untuk melakukan hal-hal yang saya inginkan	1	2	3	4	5
3. Dalam bekerja saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan lebih dari kepentingan pribadi saya	1	2	3	4	5
4. Keluarga saya tidak menyukai ketika saya sering melakukan pekerjaan di rumah	1	2	3	4	5
5. karena pekerjaan saya sangat menuntut, kadang-kadang saya marah di rumah	1	2	3	4	5
6. Tuntutan pekerjaan membuat saya sulit untuk bersantai sepanjang waktu ketika di rumah	1	2	3	4	5
7. Pekerjaan saya memakan waktu dimana saya ingin menghabiskannya bersama keluarga	1	2	3	4	5
8. Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjadi pasangan atau orang tua yang baik, seperti yang diinginkan	1	2	3	4	5
9. Saya harus menunda melakukan suatu hal yang saya suka karena tuntutan pekerjaan terkait	1	2	3	4	5
10. Ada beberapa tugas dalam pekerjaan yang saling berhubungan sehingga saya sering harus membuat perubahan pada rencana pribadi	1	2	3	4	5
11. Banyaknya waktu bekerja membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga	1	2	3	4	5
12. Pekerjaan saya membuat ketegangan sehingga membuat saya sulit untuk memenuhi kewajiban pribadi	1	2	3	4	5

Sumber: Esson (2004)

### Stres

Seberapa sering Anda merasa:

	Hampir tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Hampir setiap waktu
1. Hal-hal dalam hidup Anda membuat Anda sedih	1	2	3	4	5
2. Hal-hal dalam hidup Anda membuat Anda frustrasi	1	2	3	4	5
3. Hal-hal dalam hidup Anda membuat Anda tegang	1	2	3	4	5
4. Hal-hal dalam hidup Anda menempatkan Anda di bawah tekanan stress	1	2	3	4	5
5. Hal-hal dalam hidup Anda membuat	1	2	3	4	5

Anda gelisah dan gugup					
6. Anda membawa masalah Anda dengan Anda kemanapun Anda pergi	1	2	3	4	5
7. Hal-hal dalam hidup Anda menempatkan Anda di bawah banyak tekanan	1	2	3	4	5
8. Hal-hal dalam hidup Anda membuat Anda merasa sedih atau tertekan selama sebagian besar dari hari	1	2	3	4	5
9. Hal-hal dalam hidup Anda membuat Anda merasa lelah atau tidak bertenaga selama sebagian besar hari hari	1	2	3	4	5

Sumber: Esson (2004)

### Komitmen Organisasional

	STS	TS	N	S	SS
1. Saya bersedia untuk dimasukkan ke dalam banyak usaha di luar itu yang mana biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil	1	2	3	4	5
2. Saya berkata kepada teman-teman bahwa perusahaan ini merupakan perusahaanyang bagus untuk bekerja	1	2	3	4	5
3. Saya merasa loyalitas sangat sedikit untuk perusahaan ini	1	2	3	4	5
4. Saya akan menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan dalam rangka untuk tetap bekerja di perusaahaan ini	1	2	3	4	5
5. saya menemukan kemiripan antara nilai-nilai yang saya anut dengan perusahaan	1	2	3	4	5
6. Saya bangga memberitahu kepada orang lain bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini	1	2	3	4	5
7. Saya bis ajuga berjja untuk organisasi yang berbeda selama jenis pekerjaan sama	1	2	3	4	5
8. Perusahaan ini benar-benar menginspirasi yang terbaik bagi saya dalam melakukan suatu pekerjaan	1	2	3	4	5
9. Perubahan yang sangat sedikit pada keadaan saya sekarang dapat menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini	1	2	3	4	5
10. Saya sangat senang saya memilih perusahaan ini untuk bekerja dibandingkan dengan tempat yang lain ketika saya memutuskan untuk bergabung	1	2	3	4	5
11. Tidak banyak yang bisa diperoleh dengan tetap bergabung dengan perusahaan ini	1	2	3	4	5
12. Seringkali, saya merasa sulit untuk setuju dengan perusahaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan karyawannya	1	2	3	4	5
13. Saya betul-betul peduli dengan nasib perusahaan ini	1	2	3	4	5
14. Bagi saya, perusahaan ini merupakan yang terbaik dari semua perusahaan yang bekerja	1	2	3	4	5

15. Memutuskan bekerja pada perusahaan ini merupakan kesalahan yang pasti bagi saya	1	2	3	4	5
-------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---

Sumber: Esson (2004)

### Kinerja

	STS	TS	N	S	SS
1. Saya mempersiapkan diri untuk melaksanakan pekerjaan	1	2	3	4	5
2. Saya melaksanakan instruksi dan pekerjaan dengan baik	1	2	3	4	5
3. Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap konsumen	1	2	3	4	5
4. Saya dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi konsumen	1	2	3	4	5
5. Saya menyimpan catatan yang berhubungan dengan konsumen	1	2	3	4	5
6. Saya dapat memenuhi tenggat waktu	1	2	3	4	5
7. Saya bersedia diberi tanggung jawab lebih	1	2	3	4	5
8. Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap rekan sekerja	1	2	3	4	5
9. Saya tepat waktu untuk bekerja	1	2	3	4	5
10. Saya jarang absen dari pekerjaan	1	2	3	4	5

Sumber: Esson (2004)

### Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intentions*)

1. Saya sedang berpikir untuk meninggalkan perusahaan ini	1	2	3	4	5
2. Saya berencana mencari pekerjaan baru	1	2	3	4	5
3. Saya berniat untuk menanyakan kepada orang lain mengenai peluang pekerjaan baru	1	2	3	4	5
4. Saya tidak berencana untuk tinggal lebih lama lagi di perusahaan ini	1	2	3	4	5

Sumber: Esson (2004)

# Terima Kasih

## 1. Demografis

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	18-25	36	36%
	26-35	28	28%
	36-45	23	23%
	46-55	13	13%
Jenis kelamin	Pria	48	48%
	Wanita	52	52%
status perkawinan	Belum/tidak menikah	37	37%
	Menikah	57	57%
	Duda/janda	6	6%
Pendidikan	SMA	70	70%
	D3	11	11%
	S1	14	14%
	Lainnya	5	5%
Jumlah tanggungan dalam keluarga	0-1	32	32%
	2 sd 3	37	37%
	4 sd 5	29	29%
	>5	2	2%
Waktu yang digunakan dalam bekerja	<40	32	32%
	41-60	51	51%
	61-80	13	13%
	>81	4	4%
Waktu rata-rata yang dimiliki bersama keluarga	< 2jam	11	11%
	2-4 jam	37	37%
	4-6 jam	21	21%
	6-8 jam	19	19%
	>8 jam	12	12%

2. Validitas dan Reliabilitas  
 a. Konflik Pekerjaan – Keluarga

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.874	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFC_1	31.4141	61.572	.486	.342	.868
WFC_2	30.9798	62.020	.425	.330	.872
WFC_3	30.9899	61.541	.475	.348	.869
WFC_4	31.7071	63.046	.378	.402	.875
WFC_5	31.8384	61.586	.491	.461	.868
WFC_6	31.3636	59.601	.599	.462	.862
WFC_7	31.4646	54.659	.781	.700	.848
WFC_8	31.6465	59.333	.655	.569	.858
WFC_9	31.2727	60.262	.533	.543	.866
WFC_10	30.8990	61.214	.533	.405	.866
WFC_11	31.5556	58.107	.734	.634	.854
WFC_12	31.5354	58.925	.680	.576	.857

b. Stres

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.861	.860	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S_1	18.8100	25.327	.502	.394	.854
S_2	19.2200	22.557	.692	.594	.835
S_3	18.9400	23.875	.542	.460	.850
S_4	19.1300	22.417	.659	.534	.838
S_5	19.2200	23.305	.571	.401	.847
S_6	19.5200	22.737	.580	.459	.847
S_7	19.3600	22.071	.677	.511	.836
S_8	19.4100	23.032	.608	.457	.844
S_9	19.1900	24.277	.462	.350	.858

c. Komitmen Organisasional

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.701	.713	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_1	44.3400	33.924	.365	.354	.680
OC_2	44.1200	31.925	.554	.542	.658
OC_3	45.0600	34.683	.227	.341	.695
OC_4	44.3500	32.573	.434	.398	.671
OC_5	44.4500	32.553	.474	.480	.667
OC_6	44.3700	32.943	.404	.544	.674
OC_7	44.5800	33.014	.329	.377	.683
OC_8	44.3400	33.641	.327	.459	.684
OC_9	44.9000	34.859	.140	.491	.710
OC_10	44.3700	32.660	.419	.417	.672
OC_11	45.1500	34.371	.230	.391	.695
OC_12	44.8700	36.134	.075	.451	.714
OC_13	44.4300	34.652	.240	.370	.693
OC_14	44.6900	33.509	.339	.494	.682
OC_15	45.4600	34.998	.158	.270	.705

d. Kinerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.855	.865	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JP_1	34.5900	19.012	.482	.337	.849
JP_2	34.5200	19.000	.673	.608	.834
JP_3	34.5000	19.505	.662	.685	.837
JP_4	34.5000	19.141	.603	.562	.839
JP_5	34.8200	19.826	.376	.232	.858
JP_6	34.7900	17.945	.752	.653	.825
JP_7	34.9000	18.556	.474	.333	.852
JP_8	34.5200	19.202	.557	.416	.842
JP_9	34.7100	18.430	.562	.537	.842
JP_10	34.6500	17.846	.607	.533	.838

e. Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi (*Turnover Intentions*)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.895	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T_1	8.1100	9.937	.764	.608	.865
T_2	7.7900	9.137	.786	.632	.855
T_3	7.8600	9.556	.708	.518	.885
T_4	7.8000	8.949	.810	.656	.846