

BAB V

PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan pada penelitian ini secara umum, implikasi manajerial, dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, termasuk mengenai saran dari peneliti.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut

1. *Organizational Climate* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bahagia Sumber Abadi (BSA)
2. *Organizational Climate* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Commitment Promise* pada karyawan PT. Bahagia Sumber Abadi (BSA)
3. *Commitment Promise* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bahagia Sumber Abadi (BSA)
4. *Organizational Climate* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Commitment Promise* pada karyawan PT. Bahagia Sumber Abadi (BSA).

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini dilakukan pada PT. BSA dengan berfokus pada pengaruh variabel *organizational climate*, *commitment promise* dan *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan *organizational climate* berpengaruh terhadap *turnover intention*, *organizational climate* berpengaruh terhadap *commitment promise*, *commitment promise* berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan *organizational climate* berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *commitment promise*.

Berdasarkan uji deskriptif yang dilakukan nilai mean variabel *organizational climate* memiliki nilai tertinggi 4.13 pada X5 sedangkan nilai terendah yaitu 3.96 pada X3 dengan nilai mean total 4.04. Mean pada variabel *commitment promise* nilai tertinggi yaitu 4.10 pada Z10 sedangkan nilai terendah yaitu 3.61 pada Z6 dengan memiliki mean total 3.89. Dan untuk mean variabel *turnover intention* nilai tertinggi yaitu 3.92 pada T3 sedangkan nilai terendah 3.84 pada T1 dengan memiliki mean total 3.89.

Berdasarkan hasil tersebut, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan *commitment promise* untuk dapat menekan *turnover karyawan*. Semakin besar niatan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan selama jangka waktu tertentu, maka indikator performa perusahaan juga akan semakin efektif dan efisien. Turnover karyawan umumnya merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis. Turnover sering digunakan sebagai

indikator performans perusahaan dan mudah dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan efisiensi efektif perusahaan. Intensitas Keluar merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 23 2012). Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan solusi agar karyawannya betah untuk bekerja di perusahaan, hal tersebut bisa dilakukan dengan pemberian kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, lebih mendengarkan masukan dan keluhan dari para karyawan dan sebagainya. Selain itu perusahaan juga bisa meminta karyawan memberikan masukan terhadap perusahaan melalui anonim chat agar karyawan mampu memberikan masukan dengan lebih jujur dan terbuka, karena identitas mereka tersembunyi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Responden penelitian ini hanya dilakukan pada PT. BSA saja sehingga hasil dari penelitian ini tidak berlaku secara umum pada perusahaan lain.
2. Keterbatasan pada sampel, dimana sampel penelitian ini hanya pada karyawan PT. BSA saja dengan jumlah sampel 79 responden.

3. Penelitian ini belum dapat diawasi secara penuh oleh peneliti, sehingga penyebaran kuesioner ini dilakukan dengan cara menyebarkan kepada salah satu atau beberapa karyawan pada awalnya yang bekerja atau berada di perusahaan tersebut dan disebarakan kembali dari mereka kepada rekan kerja yang lain.
4. Karakteristik demografi responden yang sangat minim dalam klasifikasi atau penyaringan responden.
5. Perusahaan memiliki usia tenaga kerja yang beragam, sehingga ada perbedaan pengaruh setiap variabel dalam penelitian ini.

5.4 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, maka peneliti bisa memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti pada beberapa perusahaan serupa yang mungkin hasilnya akan lebih baik atau lebih akurat apabila dilakukan pada beberapa perusahaan lainnya sekaligus untuk menambah jumlah sampel, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih akurat atau menjelaskan keadaan yang sebenarnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden serta melihat pengisian kuesioner secara langsung sehingga ketika responden tidak memahami isi kuesioner, responden dapat bertanya langsung ke peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarons, G. A., & Sawitzky, A. C. (2006). Organizational Climate Partially Mediates the Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover in Mental Health Services. *Administration and Policy in Mental Health*, 33(3), 289–301. <https://doi.org/10.1007/s10488-006-0039-1>
- Adebayo, S. (2011). Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State. *Journal of Management and Strategy*, 2(3). <https://doi.org/10.5430/jms.v2n3p13>
- Adenguga, A., & Ayodele, K. O. (2013). Organizational Commitment and Turnover intention among Private Universities' Employees in Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education*, 1(2), 31–36.
- Adi, M. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Affandi, A. (2002). *Pengaruh Iklim Organisasi Teri-Ladap Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*. Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Ahmad, S., Shahzad, K., Shams-ur-Rehman, Khan, N., & Shad, I. U. (2010). Impact of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions of Call Center Personnel in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 17, 585–591.
- Akbar, T. R. (2009). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Cabang Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Bindu, G. H., & Srikanth, V. (2019). Impact of Organizational Climate on Employee Turnover Intentions – An Empirical Study. *IPE Journal of Management*, 9(1), 1–13.
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 27–44.
- Cahyono, E. A. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian Engeneering Pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar*. Udayana University.

- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Media Global Edukasi.
- Creswell, J. W. (1998). *Research Design: Qualitative & Quantitative Approach*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (3 ed.). Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Devina, G., & Indriyani, R. (2018). Pengaruh Organizational Climate terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Behavior sebagai Variabel Intervening Pada PT Suryamasinka Semestaraya. *Agora Journal*, 6(1).
- Donnelly, J. H., Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1998). *Fundamentals of Management*. New York: Irwin/McGraw Hill.
- Ekvall, G. (2001). Organizational conditions and levels of creativity. *Creativity and innovation management*, 6(4), 195–205.
- Faslah, R. (2010). Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains*, 8(2), 146–151.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research* (Vol. 27). Massachusetts: Reading.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Gallup. (2015). *State of American Manager (Analytics and Advice for Leaders)*. United State of America.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8 ed.). Annabel Ainscow: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Parahyangan.
- Harvard Business Essentials. (2002). *Hiring and Keeping the Best People*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporations.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Henaldy. (2009). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk.* Universitas Pajajaran Bandung.
- Hung, L., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(3), 271–282. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134260302>
- Kadiman, & Indriana, R. D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*, 1(1), 57–72.
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30–41.
- Kharis, I. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (1984). *Management*. Auckland: McGraw-Hill International.
- Krisnawati, N. P. A., & Suartana, I. W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 21(3), 2539–2566.
- Kuncoro, M. (2003). *Tata cara Studi buat Bidang usaha dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusmaningtyas, A., & Priyana, P. O. (2013). The Influence of Compensation and Organization Climate on Work Motivation and Their Impact on Employee Performance of Bank XXX Corporation at Tanjung Perak. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 2(1).
- Likert, R. (1986). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. J. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Division of Research, Harvard Business School.
- Mahsun, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.

- Manuel, G. P. E. B. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention di Ayodya Resort Bali*. Udayana University.
- Memili, E., Zellweger, T. M., & Fanq, H. (2013). The Determinants of Family Owner-Managers' Affective Organizational Commitment. *Family Relations*, 62(3), 443–456.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: Sebabakibat dan pengendaliannya* (N. Imam, Ed.). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moynihan, D., & Pandey. (2017). *The Role Organizations is Fortering Public*. London: Wiley-Blackwell Publishing Ltd.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal-and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559–574.
- Noblet, A. J., McWilliams, J. H., & Rodwell, J. J. (2006). Abating the Consequences of Managerialism on the Forgotten Employees: The Issues of Support, Control, Coping, and Pay. *International Journal of Public Administration*, 29(10–11), 911–930. <https://doi.org/10.1080/01900690600770652>
- Pomaki, G., DeLongis, A., Frey, D., Short, K., & Woehrle, T. (2010). When the going gets tough: Direct, buffering and indirect effects of social support on turnover intention. *Teaching and Teacher Education*, 26(6), 1340–1346. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.03.007>
- Putra, N. H., Sutarto, J., & Yusuf, A. (2021). Influence of organizational climate towards Polyglot Indonesia members intercultural communication skill mediated by self motivation. *Journal of Nonformal Education*, 7(1), 14–22.
- Rodly, I. A. (2012). *Turnover Karyawan Kajian Literatur (Buku Online)*. Situmorang.
- Samad, S. (2006). The contribution of demographic variables: job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1).
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectives on Organizational Climate and Culture. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Building a). American Psychological Association.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods For Business* (6 ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sergiovanni, T. J. (1983). *Supervision: human perspectives*. New York: McGraw-Hill.

- Shore, L., & Martin, H. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, 42(7), 625–638. <https://doi.org/10.1177/001872678904200705>
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jmm.v10i2.81>
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta: Erlangga.
- Stringer, K. R., Bajenov, S., & Yentis, S. M. (2002). Training in Airway Management. *Anaesthesia*, 57(10), 967–983. <https://doi.org/https://doi.org/10.1046/j.1365-2044.2002.02830.x>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwandi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.
- Sumi, K., & Sumi, A. (2019). The Arabic Learning Motivation Questionnaire: Development of a New Japanese Measure Based on Self-Determination Theory. *Psychology*, 10(16), 2209–2223. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.1016140>
- Susiani, V. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada turnover intention*. Udayana University.
- Tromp, D., Rheede, A., & Blomme, R. (2010). The relationships between psychological strain, organizational support, affective commitment and turnover intentions of highly educated hospitality employees. *Advances in Hospitality and Leisure*, 6, 117–134. [https://doi.org/10.1108/S1745-3542\(2010\)0000006011](https://doi.org/10.1108/S1745-3542(2010)0000006011)
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yoo, S. J. (2012). *Canonical Correlation Between Knowledge Management System, E-Learning System and The Development of Learning Organizations in South Korea*. University of Illinois.

- Yuliasia, Y., Santoso, I., & Hidayat, A. (2012). Analysis of Variables Affecting Employee's Turnover Intention Using Structural Equation Modeling (SEM)(Case Study at PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). *Jurnal Teknologi Pertanian*, 13(1).
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *The Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Demografi

1. Usia
 - 17-20 Tahun
 - 21-25 Tahun
 - 26-30 Tahun
 - 31-35 Tahun
 - 35-40 Tahun
 - Lebih dari 40 Tahun
2. Lama Bekerja
 - 1-3 Tahun
 - 3-5 Tahun
 - 5-10 Tahun
 - Lebih dari 10 Tahun
3. Jenis Kelamin
 - Laki-Laki
 - Perempuan
4. Status Pernikahan
 - Belum Menikah
 - Sudah Menikah
 - Cerai Hidup
 - Cerai Mati
5. Pendidikan terakhir
 - SMP
 - SMA
 - D3
 - Sarjana



- 6. Divisi
- Gudang
- Expedisi
- Admin
- Marketing
- HRD

Organization climate

1. Di perusahaan ini, direktur dan manajer menghargai bawahan
2. Tingkat kerja sama dalam perusahaan ini sangat tinggi
3. Direktur dan manajer dalam perusahaan ini menghargai bawahan mereka untuk membuat keputusan yang baik
4. Jika seseorang dalam organisasi ini membuat janji, orang lain di dalam organisasi akan hampir selalu percaya bahwa orang tersebut akan melakukan yang terbaik untuk menepati janjinya
5. Dalam perusahaan ini tercipta suasana yang bersahabat

Commitment Promise

1. Saya bersedia untuk berusaha lebih keras dari yang diharapkan guna memajukan perusahaan
2. Saya akan mengatakan pada teman saya bahwa perusahaan ini adalah tempat yang tepat untuk bekerja
3. Saya merasa tidak begitu loyal kepada perusahaan
4. Saya bersedia mengerjakan apapun untuk tetap dapat bekerja dalam perusahaan ini
5. Saya merasa prinsip saya sangat serupa dengan nilai-nilai perusahaan
6. Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya bekerja di perusahaan ini
7. Saya merasa akan bisa bekerja dengan baik di perusahaan lain selama hal yang dikerjakan sama
8. Perusahaan ini membuat saya termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik saya
9. Saat ini sangat kecil kemungkinan alasan saya untuk meninggalkan perusahaan
10. Saya merasa sangat bersyukur karena memilih bekerja di perusahaan ini dibandingkan dengan perusahaan lain
11. Tidak terlalu banyak yang bisa diperoleh dengan bertahan di perusahaan ini terlalu lama
12. Saya sering merasa sulit untuk menyetujui kebijakan perusahaan terkait karyawan
13. Saya sangat peduli terhadap nasib perusahaan

14. Menurut saya mungkin ini adalah perusahaan terbaik untuk bekerja
15. Saya membuat keputusan yang salah dengan bekerja di perusahaan ini

Turnover Intention

1. Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini
2. Saya mungkin akan mencari pekerjaan di perusahaan lain tahun depan
3. Saya ingin segera keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sekarang



LAMPIRAN 2

Surat Keterangan Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 3144/Kues/I
Hal : Pencarian data dan penyebaran
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:
Pimpinan PT. Bahagia Sumber Abadi
di Kemiri, Kec. Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57762

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Organizational Climate terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Commitment Promise Pada Pekerja" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ridwan Yuwono Hantoro
NPM : 180324477
Nomor Handphone : 081226124254
Alamat : Jl Gajah Mada no 11 Sragen 57211

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 27 Juni 2022

Dekan,



Prs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN 3
Data Diri Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama bekerja	Status Pernikahan	Pendidikan terakhir
1	Laki-Laki	21-25 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
2	Laki-Laki	21-25 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
3	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
4	Perempuan	Lebih dari 40 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
5	Laki-Laki	21-25 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
6	Laki-Laki	21-25 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
7	Laki-Laki	26-30 Tahun	1-3 Tahun	Belum Menikah	D3
8	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
9	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
10	Laki-Laki	17-20 Tahun	1-3 Tahun	Belum Menikah	SMA
11	Laki-Laki	21-25 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
12	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
13	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
14	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
15	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
16	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Cerai Hidup	SMA
17	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
18	Laki-Laki	21-25 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
19	Laki-Laki	26-30 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
20	Laki-Laki	35-40 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
21	Laki-Laki	26-30 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	D3
22	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
23	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
24	Laki-Laki	21-25 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
25	Laki-Laki	21-25 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
26	Laki-Laki	26-30 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	D3
27	Laki-Laki	21-25 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
28	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama bekerja	Status Pernikahan	Pendidikan terakhir
29	Laki-Laki	21-25 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
30	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
31	Laki-Laki	35-40 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
32	Perempuan	31-35 Tahun	3-5 Tahun	Sudah Menikah	SMA
33	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
34	Perempuan	Lebih dari 40 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
35	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
36	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Belum Menikah	SMA
37	Laki-Laki	21-25 Tahun	5-10 Tahun	Belum Menikah	SMA
38	Perempuan	31-35 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	SMA
39	Laki-Laki	21-25 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	SMA
40	Laki-Laki	26-30 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	D3
41	Perempuan	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
42	Perempuan	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
43	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
44	Laki-Laki	35-40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
45	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	Sarjana
46	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	D3
47	Laki-Laki	21-25 Tahun	5-10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
48	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
49	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
50	Laki-Laki	35-40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
51	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
52	Laki-Laki	35-40 Tahun	3-5 Tahun	Sudah Menikah	SMA
53	Laki-Laki	31-35 Tahun	3-5 Tahun	Sudah Menikah	SMA
54	Laki-Laki	35-40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
55	Perempuan	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Cerai Hidup	SMA
56	Laki-Laki	31-35 Tahun	3-5 Tahun	Sudah Menikah	SMA
57	Laki-Laki	35-40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
58	Laki-Laki	26-30 Tahun	3-5 Tahun	Belum Menikah	Sarjana
59	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
60	Laki-Laki	31-35 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
61	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
62	Laki-Laki	35-40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
63	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
64	Laki-Laki	31-35 Tahun	3-5 Tahun	Sudah Menikah	SMA

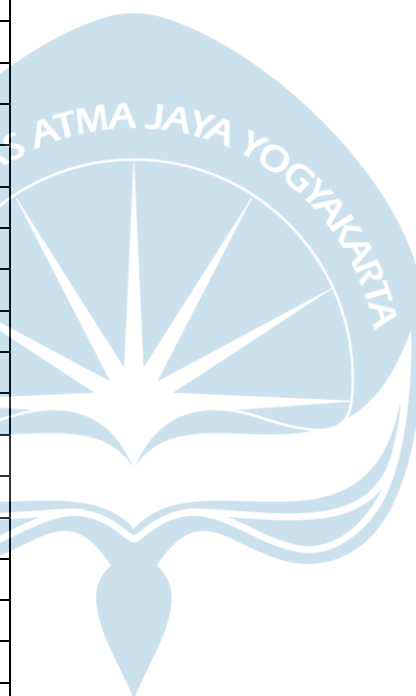
Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama bekerja	Status Pernikahan	Pendidikan terakhir
65	Laki-Laki	26-30 Tahun	3-5 Tahun	Sudah Menikah	Sarjana
66	Laki-Laki	26-30 Tahun	1-3 Tahun	Sudah Menikah	Sarjana
67	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
68	Laki-Laki	31-35 Tahun	5-10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
69	Laki-Laki	31-35 Tahun	5-10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
70	Laki-Laki	31-35 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
71	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
72	Laki-Laki	31-35 Tahun	5-10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
73	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
74	Laki-Laki	31-35 Tahun	5-10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
75	Laki-Laki	31-35 Tahun	3-5 Tahun	Sudah Menikah	SMA
76	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
77	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
78	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA
79	Laki-Laki	Lebih dari 40 Tahun	Lebih dari 10 Tahun	Sudah Menikah	SMA

LAMPIRAN 4

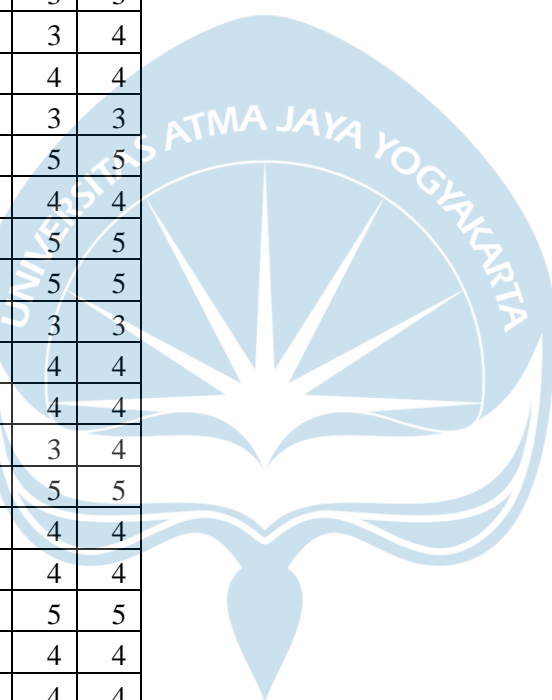
Data Jawaban Responden

1. Organizational Climate

No	X1	X2	X3	X4	X5
1	3	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
6	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4
9	4	4	3	3	4
10	5	5	5	5	5
11	4	4	3	4	4
12	4	3	3	4	4
13	5	5	5	5	5
14	4	4	3	4	4
15	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3
17	5	5	5	5	5
18	3	3	3	4	4
19	4	5	4	4	5
20	5	5	4	4	4
21	4	5	5	4	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5
24	4	4	3	3	4
25	4	4	3	3	4
26	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5
29	3	3	3	4	4
30	4	4	4	3	4



No	X1	X2	X3	X4	X5
31	4	4	5	4	4
32	3	4	4	4	3
33	3	3	5	3	3
34	3	3	3	3	3
35	5	5	4	4	5
36	5	4	5	5	4
37	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	4
40	3	4	3	4	4
41	3	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5
43	4	5	5	4	4
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5
46	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	4	4	3	3	4
50	5	5	5	5	5
51	4	4	3	4	4
52	4	3	3	4	4
53	5	5	5	5	5
54	4	4	3	4	4
55	4	4	4	4	4
56	3	3	3	3	3
57	5	5	5	5	5
58	3	3	3	4	4
59	4	5	4	4	5
60	5	5	4	4	4
61	4	5	5	4	5
62	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5
64	4	4	3	3	4
65	4	4	3	3	4
66	4	4	3	4	4
67	4	4	4	4	4



No	X1	X2	X3	X4	X5
68	5	5	5	5	5
69	3	3	3	4	4
70	4	4	4	3	4
71	4	4	5	4	4
72	3	4	4	4	3
73	3	3	5	3	3
74	3	3	3	3	3
75	5	5	4	4	5
76	5	4	5	5	4
77	4	4	4	4	4
78	3	3	3	3	3
79	3	3	3	3	4

2. Commitment Promise

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
19	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5
20	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5

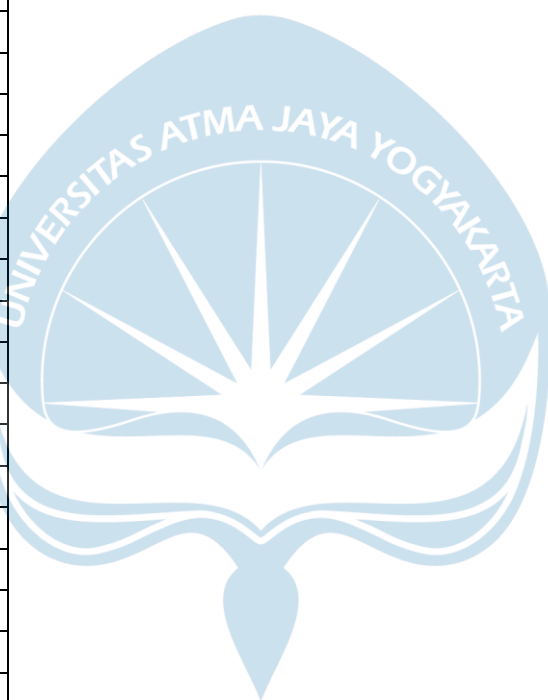
No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
25	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
27	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5
43	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
49	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15
59	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5
60	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
65	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
66	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
67	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
73	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

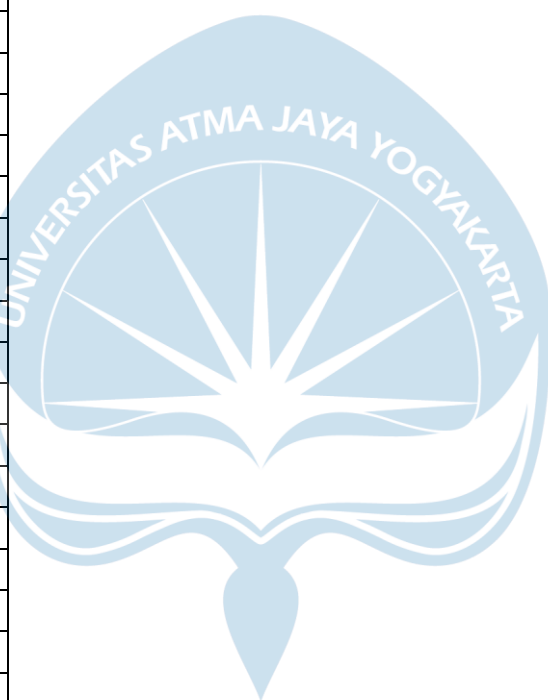
3. Turnover Intention

No	Y1	Y2	Y3
1	1	1	1
2	3	3	3
3	2	2	2
4	3	3	3
5	2	2	3
6	1	1	1
7	2	2	2
8	2	2	2
9	1	1	1
10	3	3	3
11	2	2	2
12	2	2	2

No	Y1	Y2	Y3
13	3	3	3
14	2	2	2
15	2	2	2
16	1	1	1
17	3	3	3
18	1	1	1
19	2	2	3
20	3	3	2
21	2	2	3
22	2	2	2
23	2	2	2
24	1	2	2
25	1	2	1
26	1	1	1
27	2	2	2
28	3	3	3
29	1	2	1
30	2	1	2
31	3	3	3
32	1	1	1
33	2	2	2
34	1	1	1
35	2	2	3
36	2	3	2
37	1	1	1
38	2	2	2
39	2	2	1
40	1	1	2
41	1	1	1
42	3	3	3
43	2	2	2
44	3	3	3
45	2	2	3
46	1	1	1
47	2	2	2
48	2	2	2
49	1	1	1



No	Y1	Y2	Y3
50	3	3	3
51	2	2	2
52	2	2	2
53	3	3	3
54	2	2	2
55	2	2	2
56	1	1	1
57	3	3	3
58	1	1	1
59	2	2	3
60	3	3	2
61	2	2	3
62	2	2	2
63	2	2	2
64	1	2	2
65	1	2	1
66	1	1	1
67	2	2	2
68	3	3	3
69	1	2	1
70	2	1	2
71	3	3	3
72	1	1	1
73	2	2	2
74	1	1	1
75	2	2	3
76	2	3	2
77	1	1	1
78	2	2	2
79	2	2	1



LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS

1. *Organizational Climate*

		OCLI1	OCLI2	OCLI3	OCLI4	OCLI5	Organizational Climate
OCLI1	Pearson Correlation	1	.863**	.683**	.785**	.828**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
OCLI2	Pearson Correlation	.863**	1	.727**	.724**	.840**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
OCLI3	Pearson Correlation	.683**	.727**	1	.723**	.610**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
OCLI4	Pearson Correlation	.785**	.724**	.723**	1	.771**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79
OCLI5	Pearson Correlation	.828**	.840**	.610**	.771**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79
Organizational Climate	Pearson Correlation	.925**	.926**	.847**	.890**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79

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

2. Commitment Promise

		Correlations															
		CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	CP14	CP15	Commitment Promise
CP1	Pearson Correlation	1	.786**	.780**	.753**	.782**	.821**	.742**	.744**	.585**	.628**	.584**	.524**	.535**	.428**	.438**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP2	Pearson Correlation	.786**	1	.879**	.839**	.886**	.739**	.882**	.853**	.753**	.785**	.751**	.680**	.773**	.745**	.715**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP3	Pearson Correlation	.780**	.879**	1	.909**	.719**	.766**	.831**	.631**	.760**	.734**	.764**	.725**	.688**	.751**	.723**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP4	Pearson Correlation	.753**	.839**	.909**	1	.702**	.752**	.855**	.668**	.782**	.691**	.729**	.702**	.648**	.773**	.745**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP5	Pearson Correlation	.782**	.686**	.719**	.702**	1	.871**	.739**	.703**	.649**	.695**	.664**	.723**	.620**	.611**	.550**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP6	Pearson Correlation	.821**	.739**	.766**	.752**	.871**	1	.733**	.730**	.692**	.644**	.609**	.664**	.524**	.605**	.544**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP7	Pearson Correlation	.742**	.882**	.831**	.855**	.739**	.733**	1	.646**	.712**	.834**	.705**	.696**	.811**	.731**	.672**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP8	Pearson Correlation	.744**	.853**	.631**	.688**	.703**	.730**	.846**	1	.573**	.563**	.632**	.643**	.544**	.491**	.570**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP9	Pearson Correlation	.585**	.753**	.760**	.782**	.649**	.692**	.712**	.573**	1	.712**	.853**	.806**	.668**	.817**	.756**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP10	Pearson Correlation	.626**	.765**	.734**	.691**	.695**	.644**	.834**	.563**	.712**	1	.758**	.728**	.846**	.707**	.686**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP11	Pearson Correlation	.584**	.751**	.764**	.729**	.664**	.609**	.705**	.632**	.653**	.758**	1	.734**	.712**	.785**	.860**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP12	Pearson Correlation	.524**	.680**	.725**	.702**	.723**	.664**	.696**	.643**	.806**	.728**	.734**	1	.724**	.751**	.730**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP13	Pearson Correlation	.535**	.773**	.688**	.648**	.620**	.524**	.811**	.544**	.668**	.846**	.712**	.724**	1	.729**	.643**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP14	Pearson Correlation	.428**	.745**	.751**	.773**	.611**	.605**	.731**	.491**	.817**	.707**	.785**	.751**	.729**	1	.923**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
CP15	Pearson Correlation	.438**	.715**	.723**	.745**	.550**	.544**	.672**	.570**	.756**	.686**	.860**	.730**	.643**	.923**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Commitment Promise	Pearson Correlation	.785**	.907**	.909**	.900**	.837**	.834**	.902**	.766**	.858**	.861**	.859**	.854**	.821**	.854**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

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

3. Turnover Intention

Correlations

		T1	T2	T3	Turnover Intention
T1	Pearson Correlation	1	.879**	.835**	.962**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79
T2	Pearson Correlation	.879**	1	.755**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79
T3	Pearson Correlation	.835**	.755**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79
Turnover Intention	Pearson Correlation	.962**	.932**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79

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

LAMPIRAN 6

UJI RELIABILITAS

1. *Organizational Climate*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OCLI1	16.16	7.498	.880	.912
OCLI2	16.10	7.400	.880	.912
OCLI3	16.24	7.441	.745	.941
OCLI4	16.23	7.794	.829	.922
OCLI5	16.08	7.994	.841	.921

2. *Commitment Promise*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CP1	54.61	72.036	.753	.971
CP2	54.46	71.379	.894	.969
CP3	54.51	70.817	.894	.969
CP4	54.48	71.176	.885	.969
CP5	54.80	71.035	.812	.970
CP6	54.82	71.019	.807	.970
CP7	54.44	71.583	.888	.969
CP8	54.80	71.497	.729	.972
CP9	54.46	69.841	.833	.970
CP10	54.33	70.634	.838	.970

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CP11	54.43	70.556	.835	.970
CP12	54.61	69.729	.827	.970
CP13	54.34	70.536	.790	.971
CP14	54.47	69.791	.828	.970
CP15	54.48	70.458	.803	.970

3. Turnover Intention**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T1	3.94	1.906	.914	.859
T2	3.86	2.019	.851	.909
T3	3.85	1.900	.820	.936

LAMPIRAN 7

ANALISIS DESKRIPTIF RESPONDEN

Karakteristik Responden	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	62	78%
	Perempuan	17	22%
Usia	17-20 Tahun	1	1%
	21-25 Tahun	13	16%
	26-30 Tahun	8	10%
	31-35 Tahun	22	28%
	35-40 Tahun	8	10%
	Lebih dari 40 Tahun	27	34%
Lama bekerja	1-3 Tahun	18	23%
	3-5 Tahun	18	23%
	5-10 Tahun	14	18%
	Lebih dari 10 Tahun	29	37%
Status Pernikahan	Belum Menikah	23	29%
	Sudah Menikah	54	68%
	Cerai Hidup	2	3%
Pendidikan terakhir	D3	5	6%
	SMA	64	81%
	Sarjana	10	13%

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCLI1	79	3	5	4.04	.759
OCLI2	79	3	5	4.10	.778
OCLI3	79	3	5	3.96	.869
OCLI4	79	3	5	3.97	.733
OCLI5	79	3	5	4.13	.686
Valid N (listwise)	79				

Descriptives

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
CP1	79	2	5	3.82	.675	
CP2	79	2	5	3.97	.620	
CP3	79	2	5	3.92	.656	
CP4	79	2	5	3.95	.638	
CP5	79	2	5	3.63	.701	
CP6	79	2	5	3.61	.706	
CP7	79	2	5	3.99	.610	
CP8	79	2	5	3.63	.737	
CP9	79	2	5	3.97	.768	
CP10	79	2	5	4.10	.709	
CP11	79	2	5	4.00	.716	
CP12	79	2	5	3.82	.781	
CP13	79	2	5	4.09	.754	
CP14	79	2	5	3.96	.775	
CP15	79	2	5	3.95	.749	
Valid N (listwise)	79					

Descriptives

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
T1	79	1	3	1.89	.716	
T2	79	1	3	1.96	.706	
T3	79	1	3	1.97	.768	
Valid N (listwise)	79					

LAMPIRAN 8

ANALISIS REGRESI LINEAR

1. Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap *Commitment Promise*

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Climate ^b		Enter

a. Dependent Variable: Commitment Promise

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.314	7.459

a. Predictors: (Constant), Organizational Climate

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2043.161	1	2043.161	36.722	.000 ^b
	Residual	4284.207	77	55.639		
	Total	6327.367	78			

a. Dependent Variable: Commitment Promise

b. Predictors: (Constant), Organizational Climate

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.238	5.053		5.589	.000
	Organizational Climate	1.495	.247	.568	6.060	.000

a. Dependent Variable: Commitment Promise

2. Pengaruh *Commitment Promise* Terhadap *Turnover Intention*

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Commitment Promise ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	.324	.315	1.701

a. Predictors: (Constant), Commitment Promise

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.794	1	106.794	36.921	.000 ^b
	Residual	222.725	77	2.893		
	Total	329.519	78			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Commitment Promise

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.768	1.264		-1.399	.166
	Commitment Promise	.130	.021	.569	6.076	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

3. Pengaruh *Organizational Climate* terhadap *Turnover Intention*

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Organizational Climate ^b		Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.622	1.263

a. Predictors: (Constant), Organizational Climate

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.701	1	206.701	129.590	.000 ^b
	Residual	122.818	77	1.595		
	Total	329.519	78			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Organizational Climate

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.781	.855		-4.419	.000
	Organizational Climate	.475	.042	.792	11.384	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

4. Peran *Commitment Promise* Menjadi Variabel Mediasi Pada Pengaruh *Organizational Climate* Terhadap *Commitment Promise*

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Commitment Promise, Organizational Climate ^b		Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.639	1.235

a. Predictors: (Constant), Commitment Promise, Organizational Climate

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.619	2	106.810	70.039	.000 ^b
	Residual	115.900	76	1.525		
	Total	329.519	78			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Commitment Promise, Organizational Climate

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.915	.992		-4.956	.000
	Organizational Climate	.415	.050	.692	8.370	.000
	Commitment Promise	.040	.019	.176	2.130	.036

a. Dependent Variable: Turnover Intention