

**“PENGUJIAN MODEL UNTUK MEMPREDIKSI KEINGINAN UNTUK
KELUAR”**

(Studi pada PT. DANLIRIS, Kabupaten Sukoharjo)



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Oleh :

ANANG ARIANTO

NIM. F 0205032

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2009

ABSTRAKSI

ANANG ARIANTO
NIM. F0205032

“PENGUJIAN MODEL UNTUK MEMPREDIKSI KEINGINAN UNTUK KELUAR”

(Studi pada PT. DANLIRIS, Kabupaten Sukoharjo)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji model untuk memprediksi keinginan untuk keluar. Masalah yang hendak dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah: (1) Menguji pengaruh langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar. (2) Menguji pengaruh positif *job stressors* pada stres kerja. (3) Menguji pengaruh negatif *job stressors* pada kepuasan kerja. (4) Menguji pengaruh negatif *job stressors* pada *self esteem*. (5) Menguji pengaruh negatif *self esteem* pada stres kerja. (6) Menguji pengaruh positif *self esteem* pada komitmen organisasi. (7) Menguji pengaruh positif *self esteem* pada kepuasan kerja. (8) Menguji pengaruh positif *job stressors* pada *supervisor support*. (9) Menguji pengaruh negatif *supervisor support* pada stres kerja. (10) Menguji pengaruh positif *supervisor support* pada komitmen organisasi. (11) Menguji pengaruh positif *supervisor support* pada kepuasan kerja. (12) Menguji pengaruh negatif stres kerja pada komitmen organisasi. (13) Menguji pengaruh negatif stres kerja pada dan kepuasan kerja. (14) Menguji pengaruh positif kepuasan kerja pada komitmen organisasi. (15) Menguji pengaruh stres kerja pada keinginan untuk keluar. (16) Menguji pengaruh negatif komitmen organisasi pada keinginan untuk keluar. (17) Menguji pengaruh negatif kepuasan kerja pada keinginan untuk keluar.

Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan dari PT. DANLIRIS diambil secara *simple random sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Alat analisis yang digunakan untuk menguji model tersebut adalah dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan program SPSS dan AMOS versi 4.01.

Hasil analisis kesesuaian model (*goodness-of-fit*) sebelum modifikasi model menunjukkan *Chi-Square* (χ^2) = (627.068), *Probability level* = (0.000), *CMIN/DF* = (1.312), *GFI* = (0.750), *AGFI* = (0.706), *CFI* = (0.937), *RMSEA* = (0.056), *TLI* = (0.931) dan *NFI* = (0.784). Sementara hasil analisis kesesuaian model (*goodness-of-fit*) sesudah modifikasi model menunjukkan *Chi-Square* (χ^2) = (514.033), *Probability level* = (0.057), *CMIN/DF* = (1.105), *GFI* = (0.789), *AGFI* = (0.745), *CFI* = (0.979), *RMSEA* = (0.033), *TLI* = (0.977) dan *NFI* = (0.823). Dari hasil

analisis diatas dapat dilihat peningkatan (*goodness-of-fit*). Model sesudah modifikasi menunjukkan (*goodness-of-fit*) yang lebih baik daripada model sebelum modifikasi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis tingkat signifikansi hubungan kausalitas antar konstruk dalam model yang didasarkan pada nilai C.R (z-hitung) lebih besar dari atau sama dengan nilai z-tabel ($z\text{-hitung} \geq z\text{-tabel}$). Kemudian, dengan melihat *standardized structural (path) coefficients* dari setiap hipotesis terutama pada kesesuaian arah hubungan path dengan arah hubungan yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Jika arah hubungan sesuai dengan yang dihipotesiskan dan nilai *critical ratio*-nya juga memenuhi persyaratan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diuji terbukti. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5%. Nilai z tabel untuk tingkat signifikansi 5% adalah 1,96.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job stressors* tidak memiliki pengaruh langsung pada keinginan untuk keluar. *Job stressors* tidak berpengaruh pada stres kerja dan kepuasan kerja. *Job stressors* berpengaruh pada *self esteem* tetapi *self esteem* tidak berpengaruh pada stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Job stressors* berpengaruh pada *supervisor support* dan *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja, tetapi *supervisor support* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan untuk keluar.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut maka diajukan saran-saran :

1. Untuk mengurangi tingkat stres kerja maka perusahaan perlu meningkatkan *supervisor support* dengan menjaga komunikasi antara karyawan dengan atasannya untuk mengatasi masalah pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan kualitas kebijakan promosi.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kualitas kebijakan promosi.

Kata kunci: *job stressors*, *self esteem*, *supervisor support*, stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar.

**“PENGUJIAN MODEL UNTUK MEMPREDIKSI KEINGINAN UNTUK
KELUAR”**

(Studi pada PT. DANLIRIS, Kabupaten Sukoharjo)

**ANANG ARIANTO
F0205032**

Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta

Dr. ASRI LAKSMI RIANI, MS

Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRACT

This research reports on an investigation of the variables that may be predictive of intentions to leave a job, and tests a model that includes mediating variables. This research uses 100 employees of PT. DANLIRIS to complete questionnaire measuring commitment to the organization for which they worked, job satisfaction, stress, supervisor support, self-esteem, the perceived stressors in the job and their intention to quit. Structural Equation Modelling was used to test hypothesis in the model. Result of this research suggested that supervisors support can reduce impact of job stressors on stress and intention to quit. Stress, commitment and satisfaction on the work can influence intention to quit. Managers also need to monitor both the extrinsic and intrinsic sources of job satisfaction available to employees. These activities could assist in maintaining and increasing job satisfaction and commitment to the organization.

Keywords : job stressors, self esteem, supervisor support, work stress, organization commitment, job satisfaction and intention to quit.

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul:

**“PENGUJIAN MODEL UNTUK MEMPREDIKSI KEINGINAN UNTUK
KELUAR”**

(Studi pada PT. DANLIRIS, Kabupaten Sukoharjo)

Surakarta, 18 Agustus 2009

Dr. Asri Laksmi Riani. MSi

(NIP.195901301986012001)

HALAMAN PENGESAHAN

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh tim penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta untuk melengkapi tugas – tugas dan memenuhi syarat – syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Surakarta, Oktober 2009

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Mugi Harsono, Msi Sebagai Ketua
(.....)
NIP. 196807021995121001

2. Dr. Asri Laksmi Riani, MS Sebagai Pembimbing
(.....)
NIP. 195901301986012001

3. Dra. Anastasia Riani Suprpti, Msi. Sebagai Anggota
(.....)
NIP. 195903301986012001

MOTTO

**Dan aku menyerahkan urusanku kepada Allah, sesungguhnya Allah adalah Dzat yang maha melihat kepada hambanya.
(Al-Mu'min, 40 : 44)**

Dan janganlah engkau berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada orang yang berputus asa dari rahmat Allah kecuali orang yang kafir. (Q.S. Yusuf : 87)

**Selalu Periksa Keadaan Batinmu Dengan Sang Raja Dari Hatimu, Tembaga Tidak Pernah Mengetahui Dirinya Tembaga, Sebelum Ia Berubah Menjadi Emas.
(Jallaluddin Rumi)**

**Untuk sebuah perubahan akan ku mulai dari hal yang kecil,
mulai diriku sendiri, dan mulai dari sekarang**

Musuh terbesarku adalah diriku sendiri

Ini adalah awal bukan akhir

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Karya sederhana ini penulis persembahkan teruntuk :

1. Ibunda dan ayahanda makasih supportnya dan semua yang ku terima selama ini, takkan lama Insya Allah akan membalas budi kalian. Putri dan Indah jangan nakal dan tambah lucu aja.
2. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret makasih telah menjadin tempat persinggahanku selama 4 tahun.
3. PT. DANLIRIS makasih untuk kesempatan magang dan penelitian yang diberikan.
4. Nanang (makasih buat pinjeman buku SEM), Dita (makasih buat jurnal dan amos), Liani (makasih buat jurnal supportnya), Nila, Bangun, Detty, Simbah dan semua temen temen yang tak dapat disebutkan satu persatu karena keterbatasan ingatan makasih udah

jadi tempatku berkeluh kesah dan thanks banget buat bantuan dan supportnya selama ini.

5. Makasih buat Novi, As'Ad dan Zeny mewarnai magangku di PT. DANLIRIS.
6. Makasih buat Mbak Ari dan Mas Hardiyanto.
7. Makasih untuk keluarga Bp Hanung telah mengizinkan lembur proposal skripsi.
8. Makasih buat temen-temen yang selalu membuatku tersenyum dan menguatkan. Edy, Bakri, PT, Tarsan. Buat komunitas kantin (Putra, Jagad, Andre, wisnu, Gery, Wawan, Antok, Catur, Aik, Bebek, Apri, Angga) buruan nyusul dan maaf aku duluan.
9. Makasih buat Mbak Sri, Mbak Mi dan semua mantan pengasuh kantin, makasih buat semuanya dan maaf bila selama ini ada yang kelupaan baik yang di sengaja maupun yang tidak disengaja.
10. Makasih buat semua angkatan 2005 aku ga nyesel kenal ama kalian.
11. Makasih untuk mimpiku yang telah menguatkan aku dan membawa aku sampai sejauh ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan kemudahan-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGUJIAN MODEL UNTUK MEMPREDIKSI KEINGINAN UNTUK KELUAR” (Studi pada PT. DANLIRIS, Kabupaten Sukoharjo)**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itulah penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT terima kasih telah memberi semua jalan yang terbaik untukku.
2. Ibu dan Bapak-ku. Terkadang orang tua lupa bagaimana saat mereka menjadi anak dan terkadang anak tidak tahu apa yang diharapkan orang tua mereka. Hanya balasan dari Allah yang terbaik.
3. Dr. Asri laksmi Riani, Msi selaku pembimbing skripsi atas saran dan kesabarannya yang telah bersedia membimbing penulis. Hanya balasan dari Allah-lah yang terbaik.
4. Prof. Dr. Hartono selaku pembimbing akademik.

5. Bapak-Ibu dosen serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta terima kaish untuk bimbingannya selama ini.
6. PT. DANLIRIS (Ibu Dian Koernia, Bp Martanto dan Ibu Tri terima kasih untuk kesempatan magang yang diberikan dan sample penelitian).
7. Teman-teman yang selalu menguatkan aku.
8. Dan semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi keutuhan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Surakarta, September 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah	1
B. Perumusan masalah	8
C. Tujuan penelitian	8
D. Manfaat penelitian	9

BAB II. TELAAH PUSTAKA

A. <i>Job Stressors</i> (Penyebab Stres).....	11
B. Kepuasan kerja.....	16
C. Komitmen organisasi.....	22
D. Stres kerja.....	26
E. <i>Self esteem</i> (Penghargaan diri).....	31
F. <i>Supervisor support</i> (Dukungan pimpinan)	33

G. Keinginan untuk keluar	37
H. Penelitian terdahulu	40
I. Kerangka pemikiran	42
J. Hipotesis	43
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	54
B. Populasi, sampel dan teknik sampling.	54
C. Definisi operasional dan pengukuran variabel	56
D. Sumber data	58
E. Metode pengumpulan data	59
F. Metode Analisis Data	59
BAB IV. ANALISIS DATA	
A. Deskripsi objek penelitian.....	65
B. Analisis deskriptif.....	79
C. Uji validitas.....	100
D. Uji reliabilitas	103
E. Uji asumsi model.....	104
F. Uji Hipotesis	106
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	121
B. Kelebihan penelitian.....	125
B. Keterbatasan penelitian	127
C. Saran	127

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Halaman
II.1. Kerangka Pemikiran	43
IV.1. Struktur Organisasi PT DANLIRIS Sukoharjo	52

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
IV.1. Tabel jumlah tenaga kerja PT DANLIRIS Sukoharjo.....	76
IV.2. Tabel jam kerja perusahaan	77
IV.3. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.....	80
IV.4. Deskripsi responden berdasarkan umur	80
IV.5. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	81
IV.6. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja	82
IV.7. Deskripsi tanggapan responden mengenai <i>Job stressors</i>	84
IV.8. Deskripsi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja	88
IV.9. Deskripsi tanggapan responden mengenai komitmen organisasi	91
IV.10. Deskripsi tanggapan responden mengenai stres kerja.....	93
IV.11. Deskripsi tanggapan responden mengenai <i>self esteem</i>	96
IV.12. Deskripsi tanggapan responden mengenai <i>supervisor support</i>	97
IV.13. Deskripsi tanggapan responden mengenai keinginan untuk keluar....	99
IV.14. Hasil faktor analisis 1	101
IV.15. Hasil faktor analisis 2	102
IV.16. Hasil uji reabilitas	103
IV.17. Hasil uji normalitas	104
IV.18. Jarak mahalanobis dalam penelitian	106
IV.19. Hasil <i>Goodness-of-Fit</i> Model	107
IV.20. Hasil <i>Goodness-of-Fit</i> Model Setelah Modifikasi.....	109
IV.21 Hasil Estimasi Model Struktural.....	112
V.1. Perbandingan penelitian.....	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi akan mempunyai peluang yang relatif kecil untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada. Perusahaan diharuskan melakukan usaha-usaha untuk mempertahankan para karyawannya agar mereka merasa senang, kerasan dan bahagia ketika bekerja di perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja perusahaan dapat dirusak oleh perilaku beberapa karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah karyawan untuk keluar (*intention to quit*). Secara sistem, keluarnya karyawan dapat mengganggu kinerja perusahaan karena perusahaan harus mencari karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan tersebut atau membebankan tugas karyawan tersebut pada karyawan lain. Kedua pilihan tersebut berpotensi untuk merugikan perusahaan. Perekrutan karyawan baru memerlukan biaya tambahan untuk melakukan seleksi

dan pelatihan karyawan baru. Apabila dilakukan pembebanan tugas ganda akan menyebabkan kinerja tidak optimal karena terbatasnya kemampuan individu.

Keinginan untuk keluar menjadi topik yang menarik dan banyak mendapatkan perhatian dari banyak peneliti bidang sumber daya manusia. Apabila dalam diri karyawan memiliki keinginan untuk keluar menandakan keinginan yang tidak sejalan antara karyawan dan perusahaan. Riley (2006) menyatakan keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar antara lain faktor gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar dapat berupa konflik keluarga-pekerjaan, stres kerja serta rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Turnover merupakan perilaku karyawan yang memiliki hubungan erat dengan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya sehingga perusahaan dihadapkan dengan menurunnya kontinuitas karyawan dan tingginya biaya yang harus dikeluarkan untuk melakukan rekrutmen dan melatih karyawan baru. *Job stressors* dan kurangnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Moore, 2002).

Menurut Handoko (1995:201) kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *job stressors*. Hampir semua kondisi pekerjaan dapat menyebabkan

stres tergantung pada reaksi karyawan itu sendiri. *Job stressors* seperti konflik keluarga-pekerjaan memiliki hubungan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya sehingga tingginya tingkat *job stressors* dapat digunakan untuk memprediksi keinginan untuk keluar karyawan dalam suatu perusahaan (Moore, 2002). Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors*. Tingginya *job stressors* yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar.

Mathis dan Jackson (2002:98) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan – harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar (Elangovan, 2001). Salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan mereka akan pekerjaan mereka selama ini adalah dengan suatu tindakan dimana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif. Tindakan tersebut berupa *exit (turnover/quit)*, yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditujukan kearah meninggalkan organisasi. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru di luar organisasi maupun meminta untuk berhenti.

Luthan (1998:148) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang berkaitan dengan loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan pada anggota untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Stres kerja adalah ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi lingkungannya yang akan berkembang menjadi gejala stres kerja yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan menyebabkan prestasi berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Yang paling ekstrim adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan karyawan untuk keluar (Handoko, 2001).

Self esteem merupakan proses evaluasi diri seseorang terhadap kualitas-kualitas dalam dirinya dan terjadi terus menerus dalam diri manusia. Sehingga ketika seseorang menerima *job stressors* maka karyawan tersebut akan merasa gagal, putus asa, tidak mampu bekerja dan tidak puas akan dirinya sendiri maka keadaan demikian akan berpengaruh pada timbulnya stres kerja, rendahnya komitmen dan ketidakpuasan kerja.

Supervisor support didefinisikan sebagai seberapa besar seorang karyawan mendapatkan perhatian dari pimpinannya tentang pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik, mengukur kontribusi karyawan dan pemberian dukungan secara umum (Eisenberger *et al.*, 2002). ketika seorang karyawan menerima *job stressors* maka karyawan tersebut akan dapat mengatasi masalah tersebut dengan mendapatkan *supervisor support* yang selanjutnya akan berpengaruh pada rendahnya tingkat stres kerja, tingginya komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Intention to quit adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* (Firth, 2004).

Job stressors dapat berpengaruh langsung pada keinginan untuk keluar sehingga semakin besar *job stressors* yang diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan dapat mengindikasikan keinginan untuk keluar karyawan. *Job stressors* juga dapat berpengaruh tidak langsung pada keinginan untuk keluar yaitu melalui tingginya tingkat stres kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Tingginya tingkat *job stressors* pada suatu perusahaan akan berpengaruh pada *self esteem* karyawan sehingga karyawan yang memiliki *self esteem* yang rendah akan merasa dirinya putus asa, tidak percaya diri dan tidak mampu bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini akan menimbulkan stres kerja, menurunnya tingkat komitmen organisasi dan terjadinya ketidakpuasan kerja

yang dapat mengindikasikan keinginan karyawan untuk keluar karyawan. Perusahaan akan memberikan *supervisor support* apabila tingkat pengaruh *job stressors* pada keinginan untuk keluar karyawan sangat besar. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk keluar.

PT. DANLIRIS adalah perusahaan yang bergerak di bidang garment. Untuk menghadapi tekanan persaingan industri yang ketat, maka PT. DANLIRIS harus dapat bertahan dengan operasi yang efektif dan efisien termasuk dalam sisi sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, perlu diambil kebijakan-kebijakan untuk mengurangi keinginan karyawan keluar dari perusahaan karena tingkat *turnover* secara tidak langsung dapat merugikan perusahaan.

Kajian mengenai pengaruh *job stressors* pada keinginan untuk keluar pernah dilakukan oleh Firth (2004) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar. *Job stressors* berpengaruh pada stres kerja dan kepuasan kerja. Variabel *locus of control* dihapus karena tidak signifikan untuk mendukung variabel yang lain sehingga tidak dapat memediasi pengaruh *job stressors* pada stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Job stressors* tidak berpengaruh pada *self esteem* akan tetapi *self esteem* memiliki pengaruh pada stres kerja dan komitmen organisasi, dan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. *Job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*. Sedangkan *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja, komitmen organisasi dan

kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja akan tetapi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan untuk keluar.

Penelitian replikasi pengaruh *job stressors* pada keinginan untuk keluar dilakukan oleh Firth pada tahun 2006 dengan sampel pekerja *call center* di Australia, dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar. *Job stressors* berpengaruh pada stres kerja dan kepuasan kerja. *Job stressors* tidak berpengaruh pada *self esteem* akan tetapi *self esteem* memiliki pengaruh hanya pada stres kerja dan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*. Sedangkan *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh pada komitmen organisasi akan tetapi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Stres kerja tidak memiliki pengaruh pada keinginan untuk keluar sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh parsial pada keinginan untuk keluar.

Atas dasar itulah penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian replikasi penuh terhadap penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006) yang berjudul "*Predicting intention to quit in call centre industry: does the model fit?*" dengan obyek penelitian karyawan PT. DANLIRIS dengan judul:

“PENGUJIAN MODEL UNTUK MEMPREDIKSI KEINGINAN UNTUK KELUAR”

(Studi pada PT. DANLIRIS, Kabupaten Sukoharjo)

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar?
2. Apakah ada pengaruh tidak langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar melalui *self esteem*, *supervisor support*, stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar.
2. Menguji pengaruh positif *job stressors* pada stres kerja.
3. Menguji pengaruh negatif *job stressors* pada kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh negatif *job stressors* pada *self esteem*.
5. Menguji pengaruh negatif *self esteem* pada stres kerja.
6. Menguji pengaruh positif *self esteem* pada komitmen organisasi.
7. Menguji pengaruh positif *self esteem* pada kepuasan kerja.

8. Menguji pengaruh positif *job stressors* pada *supervisor support*.
9. Menguji pengaruh negatif *supervisor support* pada stres kerja.
10. Menguji pengaruh positif *supervisor support* pada komitmen organisasi.
11. Menguji pengaruh positif *supervisor support* pada kepuasan kerja
12. Menguji pengaruh negatif stres kerja pada komitmen organisasi.
13. Menguji pengaruh negatif stres kerja pada dan kepuasan kerja.
14. Menguji pengaruh positif kepuasan kerja pada komitmen organisasi.
15. Menguji pengaruh positif stres kerja pada keinginan untuk keluar.
16. Menguji pengaruh negatif komitmen organisasi pada keinginan untuk keluar.
17. Menguji pengaruh negatif kepuasan kerja pada keinginan untuk keluar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi :

- a. Organisasi atau perusahaan

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat *intention to quit* karyawan.

- b. Pembaca

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi wacana ilmiah yang dapat menambah pengetahuan bagi pembaca.

c. Peneliti

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan *job stressors* yang bisa mempengaruhi tingkat keinginan untuk keluar karyawan.

d. Penelitian Mendatang

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Job Stressors* (Penyebab Stres)

1. Pengertian *Job Stressors*

Menurut Handoko (1995:201) kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *job stressor*. Hampir semua kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan itu sendiri.

2. Kategori *Job Stressors*

Kategori umum penyebab terjadinya stres yaitu:

a. Stressor on the job

Meliputi: beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, umpan balik mengenai pelaksanaan kerja yang tidak memadai, kemenduaan peran, konflik antar pribadi maupun kelompok, pertentangan nilai yang dianut perusahaan dengan karyawan.

b. Stressor off the job.

Meliputi: kekurangan finansial, masalah keluarga, masalah fisik, perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

Ada tiga kategori sumber potensial stres menurut Robbins (2001), antara lain yaitu disebabkan oleh:

a. Faktor lingkungan.

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian ekonomi dan teknologi membuat orang mencemaskan keadaan mereka.

b. Faktor organisasi.

Banyak sekali faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Misalnya, tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, rekan kerja yang tidak menyenangkan.

c. Faktor individual.

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam per minggu. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam sepekan dapat melebihi ke pekerjaan. Maka kategori akhir mencakup dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor utamanya adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996: 207) membagi *stressors* di tempat kerja menjadi 4 yaitu:

a. *Stressors* lingkungan fisik

Stressors lingkungan fisik sering diberi nama “penekanan kerah biru” karena lebih merupakan masalah dalam pekerjaan teknis. penyebab dari *stressors* ini dapat berupa udara, temperatur dan sinar kotor.

b. *Stressors* individu

Stressors ini mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung pada individu. Penyebab *stressors* ini antara lain:

1) Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran terjadi bila penyesuaian terhadap seperangkat harapan tentang pekerjaan dengan penyelesaian terhadap seperangkat harapan lain. Segi-segi konflik peran mencakup perasaan tidak menentu oleh tuntutan yang berlawanan dari seorang *supervisor* tentang pekerjaan dan mendapat tekanan agar bekerja dengan orang lain yang dirasakan tidak cocok.

2) Konflik ambiguitas (*role ambiguity*)

Kondisi dimana karyawan kurang memahami tentang hal-hal, hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan.

3) Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban pekerjaan tersebut terdiri dari 2 jenis yang berbeda yaitu *quantitatif overload* dimana kondisi terlalu banyak melakukan sesuatu dan

tidak cukup waktu untuk melaksanakan pekerjaan. Yang kedua *qualitatif overload* dimana kondisi individu merasa bahwa dia kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau standar prestasi yang terlalu tinggi.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yang merupakan beban bagi sebagian orang. Jenis dari tanggung jawab yang berbeda berfungsi sebagai *stressors* dengan cara yang berbeda pula.

c. *Stressors* kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan antar kelompok. Penyebab *stressors* ini dapat berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

d. *Stressors* keorganisasian

Masalah dalam mempelajari *stressors* ini adalah pengidentifikasian *stressors* yang paling penting. Partisipasi dalam pengambilan keputusan dianggap sebagai bagian dari pekerjaan yang penting dalam organisasi. Bagi sebagian individu partisipasi menunjukkan tingkat dimana pengetahuan, pendapat dan ide seseorang diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan partisipasi ini dapat menyebabkan stres. Selain ketidakadaan partisipasi, penyebab *stressors* ini dapat berupa struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketidakadaan kebijakan yang jelas.

Menurut Cooper (dalam Towner, 2002), *job stressors* dapat berasal dari dalam organisasi dan luar organisasi antara lain:

a. Faktor dari dalam organisasi:

1. Pekerjaan itu sendiri: rendahnya kualitas kondisi kerja dan beban kerja yang berlebihan.
2. Peran dalam organisasi: peran ambiguitas dan peran konflik.
3. Pengembangan karir: rendahnya kebijakan promosi perusahaan dan keamanan kerja.
4. Rendahnya hubungan kerja antar karyawan.
5. Budaya organisasi: rendahnya tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan politik organisasi

b. Faktor dari luar organisasi:

Masalah keluarga, masalah individu dan masalah sosial.

Konsekuensi yang ditimbulkan oleh faktor-faktor di atas adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kesehatan emosional: kesehatan psikologis, depresi dan timbul kecemasan.
2. Rendahnya kesehatan fisik: serangan jantung, insomnia, sakit kepala dan infeksi.

3. Gejala organisasi: timbul ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat absensi, rendahnya produktifitas dan kualitas kerja.

Job stressors seperti konflik keluarga-pekerjaan memiliki hubungan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors*.

B. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1995 : 193).

Mathis dan Jackson (2002:98) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan – harapan ini tidak terpenuhi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

Apakah pekerjaan yang dilakukan memberikan daya tarik tersendiri, kesempatan untuk belajar, tugas yang menantang, pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan, memberikan status dan tanggung jawab tersendiri untuk karyawan.

b. Upah

Upah dan gaji adalah hal yang sangat signifikan dan kompleks yang merupakan faktor multidimensional dari kepuasan kerja.

c. Promosi

Kesempatan untuk mendapatkan promosi memberikan efek terhadap kepuasan kerja.

d. Supervisi

Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada bawahan.

e. Grup Kerja

Kondisi grup kerja mempengaruhi kepuasan kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja pada karyawan.

f. Kondisi Kerja

Jika anda bekerja pada kondisi yang bagus (bersih, menarik) memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. (Luthans, 1995 : 126 – 127).

Ada beberapa faktor-faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh As'ad (1995: 109), yaitu :

- a. Faktor Psikologis : faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan berupa minat , ketentraman dalam bekerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Faktor sosial : faktor yang berhubungan dengan interaksi yang baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang sejenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik : faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja (pengaturan jam kerja, jam istirahat, perlengkapan kerja, suhu udara, penerangan) dan juga fisik karyawan (kondisi kesehatan dan usia)
- d. Faktor finansial : faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan , berupa gaji, jaminan sosial, tunjangan, bonus dan promosi.

3. Model kepuasan kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2001: 225-226) terdapat 5 model yang dapat menciptakan kepuasan kerja yaitu:

- a. *Need Fulfillment*

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakter pekerjaan yang didapat untuk memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja.

b. *Discrepancies*

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari tercapainya suatu harapan dalam pekerjaannya. Ketika harapan lebih besar daripada kenyataan maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Sehingga model ini menjelaskan bahwa seseorang akan merasa puas bila hasil yang didapat melebihi harapan.

c. *Value Attainment*

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan yang dimiliki dapat memenuhi penilaian seseorang.

d. *Equity*

Menyebutkan bahwa kepuasan adalah seberapa puas karyawan diperlakukan ditempat kerja.

e. *Dispositional (Genetic Component)*

Model ini didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari faktor personal dan genetik misalnya lingkungan kerja dan kepuasan hidup.

4. Konsekuensi kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan terhadap beragam aspek yang berhubungan dengan pekerjaan. Aspek tersebut meliputi upah, kondisi kerja, rekan kerja, atasan ataupun kesempatan mendapat promosi (Mc Afee & Champagne, 1987: 40).

Kreitner & Kinicki (200:225-228) menyebutkan bahwa apabila karyawan mencapai kepuasan dalam pekerjaannya maka dapat menimbulkan beberapa konsekuensi yaitu:

a. Motivasi

Kepuasan bawahan terhadap atasannya berhubungan secara signifikan terhadap motivasi bawahan. Manajer secara potensial dapat memberikan motivasi kepada bawahan melalui pencapaian kepuasan kerja.

b. *Job Involvement*

Keterlibatan kerja menggambarkan seberapa jauh bawahan terlibat secara personal pada pekerjaannya.

c. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB terdiri dari perilaku bawahan dimana dia mau melakukan tugas di luar tugas utamanya. Misalnya memberikan saran untuk pengembangan perusahaan dan bersedia melatih karyawan baru.

d. *Organizational Commitment (OC)*

OC menggambarkan bahwa individu dalam organisasi memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja bawahan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

e. *Absenteeism* (Absensi)

Absensi merugikan bagi perusahaan sehingga manajer harus mencari cara untuk mengurangi tingkat absensi. Langkah untuk mengurangi tingkat absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Jadi kepuasan kerja berhubungan negatif dengan absensi.

f. *Turn Over*

Turn Over mengganggu kelancaran operasional perusahaan dan sangat merugikan perusahaan. Salah satu langkah manajer untuk mengurangi tingkat *turn over* adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

g. *Perceived Stress*

Stres memberi efek negatif pada perilaku organisasi dan Kesehatan individu. Stres berhubungan positif dengan absensi, *turn over* dan Kesehatan karyawan. Manajer dapat mengurangi efek negatif dari stress dengan meningkatkan kepuasan kerja.

h. *Job Performance*

Kepuasan secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja melalui usaha dan minat karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2003 : 91).

Menurut Begum (2005) karyawan merasa puas karena harapannya terpenuhi baik dalam organisasi kerja atau karena usaha atau bahkan karena kenaikan tingkat. Tujuan dan nilai juga berkaitan dengan kepuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja yang dialami karyawan memberikan efek yang serius. Menurut penelitian dari Brayfield & Crockett pada tahun 1955, penelitian dari Porter & Steers pada tahun 1973 dan penelitian dari Vroom pada tahun 1964 (dalam Kiely, 2003) menyebutkan bahwa ketidakpuasan bisa berakibat pada tingkat *turn over*.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Robbins (1996:171) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam

organisasi tersebut. Yukl (dalam Dongoran, 2001 : 36) melihat komitmen sebagai suatu hasil pengaruh, sedangkan March dan Simon membagi pengertian tentang komitmen sebagai kepercayaan yang diberikan pihak tertentu kepada seseorang.

Sedangkan Luthan (1998:148) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang berkaitan dengan loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan pada anggota untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.

2. Bentuk komitmen organisasi

Allen dan Mayer (1990) dalam Putri dan Budi (2006) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu :

- a. Komitmen Afektif, yaitu keterkaitan emosional seseorang pada suatu organisasi, dimana seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, terlibat dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya di dalam organisasi tersebut .
- b. Komitmen Kontinuan, yaitu terkait dengan pertimbangan untung dan rugi jika karyawan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan

- c. Komitmen Normatif, yaitu adanya perasaan wajib pada diri karyawan untuk terus bekerja dalam organisasi, sehingga karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa harus (*ought to*) bertahan di organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

3. Komponen komitmen organisasi

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1974) dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak kuat untuk bertindak laku.

Untuk Sikap mencakup :

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara

organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan termasuk kehendak untuk bertingkah laku mencakup :

1. Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut mempertahankan nasib organisasi.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

4. Konsekuensi komitmen organisasi

Mathieu dan Zajac (dalam Dharajati, 2003) mengemukakan akibat-akibat (konsekuensi) yang diakibatkan oleh komitmen organisasi, yaitu:

a. Kinerja

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi rendah.

b. *Withdrawal behaviors*

1) Kehadiran

Ditemukan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kehadiran karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen semakin tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir karena memiliki keinginan untuk membantu dan ikut dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

2) Keterlambatan

Komitmen organisasi berhubungan negatif dengan tingkat keterlambatan karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi mencoba menyesuaikan sikap dan tingkah laku mereka. Jadi sikap mereka positif terhadap organisasi maka mereka akan berusaha untuk datang tepat waktu ke tempat kerja.

3) *Turnover*

Perilaku yang bisa diramalkan karena adanya komitmen organisasi adalah menurunnya tingkat perpindahan kerja. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi mempunyai kemungkinan kecil untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi lebih sedikit yang meninggalkan organisasi dibanding dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah.

4) Lama kerja

Ditemukan hubungan yang positif antara meningkatnya komitmen dengan lama kerja, karena karyawan dengan komitmen yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

D. Stres Kerja

1. Pengertian stres kerja

Handoko (1995:2000) menjelaskan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi lingkungannya yang akan berkembang menjadi gejala stres kerja yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Houtman (2005) stres merupakan suatu pola reaksi yang terjadi ketika para pekerja tidak mampu menghadapi tantangan yang dihadapkan pada pekerjaan yang tidak sebanding dengan pengetahuan, kemampuan atau keterampilan mereka.

Cox *et al.*, (2000) mendefinisikan stres dengan tiga pendekatan:

a. Pendekatan konseptual

Stres merupakan suatu pertentangan atau karakteristik yang buruk dari suatu lingkungan pekerjaan sebagai variabel yang menyebabkan gangguan kesehatan.

b. Pendekatan rancang bangun

Stres merupakan tekanan yang berkaitan dengan efek fisiologis secara umum atas cakupan yang luas dari rangsangan berbahaya.

c. Pendekatan Psikologis

Stres merupakan interaksi yang dinamis antara seseorang dan lingkungan pekerjaan mereka.

Menurut Maltis dan Jackson (2002) stres merupakan tekanan dari kehidupan modern, ditambah juga dengan tuntutan pekerjaan yang akhirnya dapat menyebabkan ketidakseimbangan emosi. Stres disebabkan dalam gambaran sebagai berikut:

- a. Berusaha melakukan pekerjaan yang banyak sekaligus.
- b. Memaksakan diri untuk menjadi orang lain.
- c. Merasa bahwa orang lain mengharapakan terlalu banyak.
- d. Merasa bahwa pekerjaan kita tidak dihargai oleh keluarga.
- e. Merasa bahwa orang lain terlalu kritis terhadap kita.

Menurut Robbins (2000) stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Tetapi definisi stres paling singkat diungkapkan oleh Cooper (dalam Towner, 2002) yaitu tekanan yang terlalu besar bagi kita.

Dari definisi-definisi diatas tampak bahwa stres merupakan tekanan yang terjadi dalam hidup seseorang yang dikarenakan menghadapi keadaan yang diluar kemampuannya.

2. Konsekuensi stres

Menurut Standfeld (1999) tekanan yang dialami seseorang dapat mengubah cara seseorang dalam merasa, berpikir dan bertindak dan dapat juga menghasilkan perubahan fungsi fisiologis mereka, stres dapat berakibat negatif pada kesehatan, stres dapat mempengaruhi adanya serangan penyakit secara fisik. Menurut Ettner dan Grzywacz (2001) kebanyakan pekerja mempercayai bahwa tekanan di tempat kerja dapat merugikan kesehatan mereka. Hasil riset yang dilakukan menunjukkan bahwa sekitar setengah juta orang-orang di Inggris yang mengalami tekanan kerja pada suatu tingkatan tertentu percaya bahwa hal itu yang menyebabkan mereka sakit. Hal itu juga menunjukkan bahwa biaya yang dikeluarkan karena tekanan kerja di masyarakat sekitar 3,7 milyar dolar tiap tahun.

Menurut Towner (2002) ada dua pengaruh reaksi terhadap stres, yaitu:

a. Pengaruh fisik

Gejala fisik meliputi sakit kepala, sakit leher, sesak disekitar dada, jantung berdebar, jantung terbakar, kelelahan, hilangnya selera makan, pusing, sakit dipunggung, sesak napas, berkeringat, tidak dapat mencerna,

kecapaian, tidak dapat tidur, diare, migrain, gatal-gatal, gagap, gemetar, perut sakit.

b. Pengaruh mental

Pengaruh mental dapat memberikan dampak yang lebih besar ditempat kerja, pengaruhnya pada manusia antara lain yaitu iritasi, kesulitan mengambil keputusan, kehilangan selera humor, kesulitan berkonsentrasi, depresi, perilaku tidak bersahabat, takut sendirian, kurang memperhatikan kehadiran atau absen, merasa tidak mampu mengatasi sesuatu, pasif, agresif, merasa gagal, menarik diri, cemas, ketakutan, kurang minat terhadap kehidupan, paranoid, cengeng.

Semua akibat tersebut dapat dibagi dalam tiga kategori umum:

a. Gejala Fisiologis.

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis.

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres muncul dalam keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku.

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat *turnover* karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Bila stres kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin besar prestasi akan berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Yang paling ekstrim adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan karyawan untuk keluar (Handoko, 2001).

Tenaga kerja muda lebih rentan mengalami stres kerja daripada tenaga kerja tua. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja tua lebih berpengalaman dalam mengatasi stres dan pencarian jati diri juga menjadi faktor penyebab timbulnya stres kerja pada tenaga kerja muda (Dua, 1994).

E. *Self Esteem* (Penghargaan Diri)

Self-esteem adalah salah satu atribut kepribadian yang menunjukkan suka atau tidak suka seorang individu terhadap diri mereka sendiri. Orang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan menganggap bahwa keberadaannya di dunia ini bermakna dan mendapat citra atau nama baik adalah bagian penting dari kehidupannya. Individu dengan ciri tersebut sangat memperhatikan reaksi

sekeliling yang ditujukan kepadanya, sehingga cenderung berhati-hati dalam mengambil keputusan.

Self-esteem merupakan proses evaluasi diri seseorang terhadap kualitas-kualitas dalam dirinya dan terjadi terus menerus dalam diri manusia. Penggunaan istilah *self-esteem* pada masyarakat membuat Brown (1998) mendefinisikan istilah tersebut dalam tiga kerangka pemikiran.

- a. *Global self-esteem*, yang merupakan variabel kepribadian yang melingkupi cara seseorang memandang dirinya secara keseluruhan, yang bersifat relatif menetap dalam berbagai waktu dan situasi.
- b. *Self-esteem* juga digunakan untuk menjelaskan tentang bagaimana cara seseorang dalam mengevaluasi variabel dan atribusi yang terdapat pada diri mereka yang dapat disebut sebagai *self evaluation*. Misalnya ada seseorang yang menyangsikan kemampuannya di sekolah maka kadang kala dapat dikatakan bahwa ia memiliki *self-esteem* yang rendah dalam bidang akademis, sedangkan seseorang yang berpikir bahwa ia terkenal dan cukup disukai oleh banyak orang dapat dikatakan memiliki *self-esteem* sosial yang tinggi.
- c. *Self-esteem* sering digunakan merujuk pada keadaan emosi sesaat, terutama yang muncul sebagai konsekuensi positif atau negatif. Hal ini terlihat ketika seseorang menyatakan bahwa pengalaman yang terjadi pada dirinya meningkatkan *self-esteem* atau menurunkan *self-esteem* mereka. Misalnya seseorang mengatakan bahwa *self-esteem*-nya meningkat karena

mendapat promosi jabatan, atau seseorang mengatakan bahwa *self-esteem*-nya menjadi rendah setelah mengalami perceraian.

Self esteem merupakan keyakinan diri sendiri berdasarkan evaluasi secara keseluruhan yang diharapkan dapat menjelaskan seberapa besar berpengaruh pada kepuasan kerja. *Self esteem* dalam organisasi sebagai nilai yang dimiliki individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi tersebut dan bertindak dalam konteks organisasi tersebut. Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan cenderung akan memandang diri mereka sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2003). Individu dengan *self esteem* yang tinggi mereka akan yakin akan kemampuan mereka sendiri dan merasa berharga di lingkungannya.

Rendahnya tingkat *self esteem* akan berpengaruh pada tingkat kecemasan dan masalah psikologi seseorang. *Self esteem* adalah variabel personal yang berpengaruh pada kinerja. Orang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasa puas pada pekerjaan dan hidupnya. *Self esteem* berhubungan dengan sikap optimis dan ketidakmampuan. *Self esteem* yang kuat akan berhubungan dengan konstruk motivasional seperti sikap optimis, merasa dirinya berkompeten dan mudah dalam meraih sukses. *Self esteem* yang tinggi akan berpengaruh pada kepuasan kerja karena orang tersebut memiliki inisiatif yang tinggi dan lebih percaya diri.

Pria memiliki sikap percaya diri yang lebih kuat dan memiliki perasaan yang lebih nyaman pada pekerjaan dibandingkan dengan wanita (Kundu, 2007).

F. *Supervisor Support* (Dukungan Pimpinan)

1. Pengertian *Supervisor Support*

Supervisor support didefinisikan sebagai seberapa besar seorang karyawan mendapatkan perhatian dari pimpinannya tentang pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik, mengukur kontribusi karyawan dan pemberian dukungan secara umum (Eisenberger *et al.*, 2002).

Hutchison (1997) menunjukkan bahwa perhatian dan perilaku pimpinan memberikan dukungan kepada bawahan memiliki hubungan positif dengan komitmen afektif, karena tindakan pimpinan tersebut mewakili organisasi yang memiliki tanggung jawab langsung untuk mengatur, mengevaluasi dan memberi dukungan kepada bawahan. Di dalam teori dukungan organisasi menunjukkan bahwa tindakan pimpinan tersebut adalah suatu indikator yang menunjukkan tingkat kesungguhan dari suatu organisasi.

Dukungan adalah salah satu bagian penting dalam pengembangan kinerja. Dengan pemberian dukungan, seseorang dapat mengatasi kesulitan dengan bekerja keras, berani menghadapi tantangan dan membangun pandangan positif pada diri seseorang untuk belajar, mengembangkan dan mencapai kesuksesan (Mc Cauley dan Van Velsor, 2004).

Dukungan dapat berasal dari organisasi, budaya atau sistem. Beberapa peneliti mempercayai bahwa dukungan organisasi dapat diberikan dalam bentuk kepercayaan organisasi dan perpaduan budaya dari pengembangan karyawan atau pembelajaran yang berkelanjutan, menilai kontribusi karyawan sehingga berpengaruh pada pengembangan diri, kepuasan kerja, kinerja dan efektifitas.

Bentuk dukungan dapat berasal dari beberapa sumber, misalnya: kebebasan untuk melaksanakan tanggung jawab, kepercayaan dari organisasi dan dukungan dari orang-orang di sekitar (dukungan sosial). Dukungan sosial dapat berasal dari keluarga dan teman di luar organisasi. Sedangkan dari dalam organisasi dapat berasal dari pimpinan dan rekan kerja yang dapat mempengaruhi psikologi karyawan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan sehingga hasil yang baik dapat dicapai.

Dukungan pimpinan adalah tingkatan dimana seorang pimpinan menilai kontribusi karyawan dan memberi perhatian atas kinerja seorang karyawan. Dukungan dari seorang pimpinan adalah kontributor utama yang dapat menentukan kinerja dan efektifitas seorang karyawan (Schaubroeck dan Fick, 1998).

Seorang pimpinan dapat memberikan dukungan dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk mempengaruhi bawahannya. French dan Raven (1959) mengidentifikasi lima jenis kekuatan sosial yang dapat digunakan oleh pimpinan yaitu:

a. *Reward power*

Reward power adalah kemampuan atasan untuk memberikan imbalan atau memberikan keuntungan positif kepada bawahan atas kinerja yang sesuai dengan harapan.

b. *Coercive power*

Coercive power adalah kekuasaan yang didasarkan pada kemampuan seseorang karena orang tersebut menimbulkan ketakutan pada orang lain dan mampu memberi ancaman maupun hukuman kepada orang lain.

c. *Legitimate power*

Legitimate power adalah kekuasaan yang didapatkan karena posisinya dalam jenjang hierarki dan juga bawahan menganggap bahwa orang tersebut berhak memberi arahan, perintah dan kontrol.

d. *Expert power*

Expert power adalah seseorang yang mempunyai kekuasaan karena *kemampuan*, pengetahuan dan bakat yang dimiliki pada bidang tertentu sehingga dapat memberikan arahan pada orang lain.

e. *Referent power*

Referent power didapat karena seseorang memiliki kepribadian yang menarik *dan* memiliki kualitas khusus sehingga orang lain mengagumi dan

menyukainya. Kekaguman dan kesukaan pada orang lain dapat berpengaruh pada perilakunya untuk mengikuti orang tersebut.

2. Jenis Supervisor Support

Beberapa jenis dukungan sosial yang diberikan oleh seorang pimpinan di tempat kerja (Quick, 1982) antara lain:

a. *Informational.*

Dukungan dalam bentuk pemberian informasi dari pimpinan maupun rekan kerja dan dapat juga berupa pemberian kritik yang membangun.

b. *Emotional.*

Ditunjukkan dengan rasa perhatian, kasih sayang dan kepercayaan.

c. *Instrumental.*

Menyediakan fasilitas untuk memudahkan pekerjaan.

d. *Appraisal.*

Mengevaluasi dan memberikan umpan balik (*feedback*) yang dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya terhadap kinerjanya.

Dukungan sosial dari seorang pimpinan dapat mengurangi tingkat kecemasan dan secara tidak langsung dapat mengurangi keinginan untuk keluar (Moore, 2002). Rendahnya tingkat dukungan dari pimpinan dapat digunakan untuk memprediksi tingkat ketidakpuasan kerja dan keinginan untuk keluar (Munn *et al.*, 1996). Brown dan Peterson (1993) menemukan bahwa tidak ada

pengaruh langsung pemberian dukungan pimpinan pada keinginan keluar karyawan. Hubungan pengaruh pemberian dukungan tersebut dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Perilaku pimpinan dalam memberikan dukungan pada bawahannya memiliki pengaruh yang kuat pada tingkat kepuasan kerja bawahannya. Komitmen organisasi akan meningkat ketika karyawan menerima dukungan hal itu ditunjukkan dengan meningkatnya efisiensi organisasi yang dapat dilihat dari menurunnya tingkat absensi dan tingkat *turnover* serta meningkatnya *organizational citizenship* (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Hubungan pengaruh antara pemberian dukungan organisasi pada keinginan karyawan untuk keluar dapat dimediasi oleh komitmen organisasi (Bishop, 2001).

G. Keinginan Untuk Keluar (*Intention To Quit*)

Kitcapi *et al.*, (2005) menyatakan bahwa *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara itu *quit* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Sehingga dapat didefinisikan bahwa *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan mereka akan pekerjaan mereka selama ini adalah dengan suatu tindakan dimana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif. Tindakan tersebut berupa *exit (turnover/quit)*, yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditujukan

kearah meninggalkan organisasi. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru di luar organisasi maupun meminta untuk berhenti (Robbins, 1996).

Mathis dan Jackson (2001:102) mendefinisikan *turnover* sebagai suatu proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. *Turnover* yang tinggi menimbulkan biaya yang tinggi. Kenaikan biaya ini diakibatkan produktivitas yang hilang, waktu pelatihan dan waktu pemilihan tenaga kerja baru yang bertambah, hilangnya efisiensi kerja dan biaya tidak langsung lainnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:102) *turnover* dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

a. *Turnover* suka rela (*voluntary*)

Turnover sukarela terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri.

b. *Turnover* tidak suka rela (*unvoluntary*)

Turnover tidak sukarela terjadi pada saat tenaga kerja diberhentikan oleh organisasi.

Mathis dan Jackson (2001:102) menyatakan bahwa alasan tenaga kerja meninggalkan pekerjaan secara sukarela disebabkan oleh faktor kurangnya tantangan kerja, kesempatan yang lebih baik di tempat lain, gaji, pengawasan, letak geografis, dan tekanan. Tidak semua *turnover* bersifat negatif dalam artian merugikan organisasi. Kehilangan beberapa tenaga kerja kadang memang

diinginkan, apalagi jika tenaga kerja yang pergi atau keluar adalah tenaga kerja dengan kinerja rendah.

Telah disebutkan pada literatur-literatur di muka bahwa terdapat hubungan yang erat antara ketidakpuasan kerja dengan keinginan untuk keluar (*turnover*) dalam bentuk perpindahan dan absensi. Para karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih mudah keluar atau berpindah kerja dibandingkan tenaga kerja yang puas. Perilaku penarikan diri tenaga kerja biasanya mempunyai akibat yang tidak diinginkan bagi organisasi. Perpindahan kerja dapat merusak kelancaran perusahaan.

Model konseptual dan model empiris tentang *intention to quit / turnover intention* memberikan dukungan kuat terhadap proporsi yang menyatakan bahwa intensi perilaku, membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (*actual behavior*) *turnover intention* ada di bawah kontrol individu sehingga dapat sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah untuk diprediksi dibanding perilaku *turnover*. Menurut Riley (2006), ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover* diantaranya faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor intuisi yakni kondisi ruang kerja, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Pengertian *turnover* tradisional mengasumsikan bahwa orang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dan tidak sukarela. Perpindahan

kerja secara sukarela disebabkan karena alasan-alasan: upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik, masalah dengan kepemimpinan atau administrasi yang ada, serta adanya organisasi yang lebih baik. Sedangkan perpindahan kerja yang tidak sukarela disebabkan karena alasan-alasan: pindah ke daerah lain mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak dan kehamilan. Sari (2006) menyatakan bahwa jika ongkos atau pengorbanan yang harus dibayar terlalu tinggi sementara alternatif pekerjaan yang ada memiliki prospek yang lebih baik, maka timbul keinginan untuk berhenti atau berpindah di pekerjaan yang lain. Jika alternatif pekerjaan yang tersedia tidak terlalu baik atau menjanjikan, situasi tersebut akan menstimuli individu untuk tetap bertahan.

Keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* (Firth, 2004).

H. PENELITIAN TERDAHULU

Kajian mengenai pengaruh *job stressors* pada keinginan untuk keluar pernah dilakukan oleh Firth (2004) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar. *Job stressors* berpengaruh pada stres kerja dan kepuasan kerja. Variabel *locus of control* dihapus karena tidak signifikan untuk mendukung variabel yang lain sehingga tidak dapat memediasi pengaruh *job stressors* pada stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

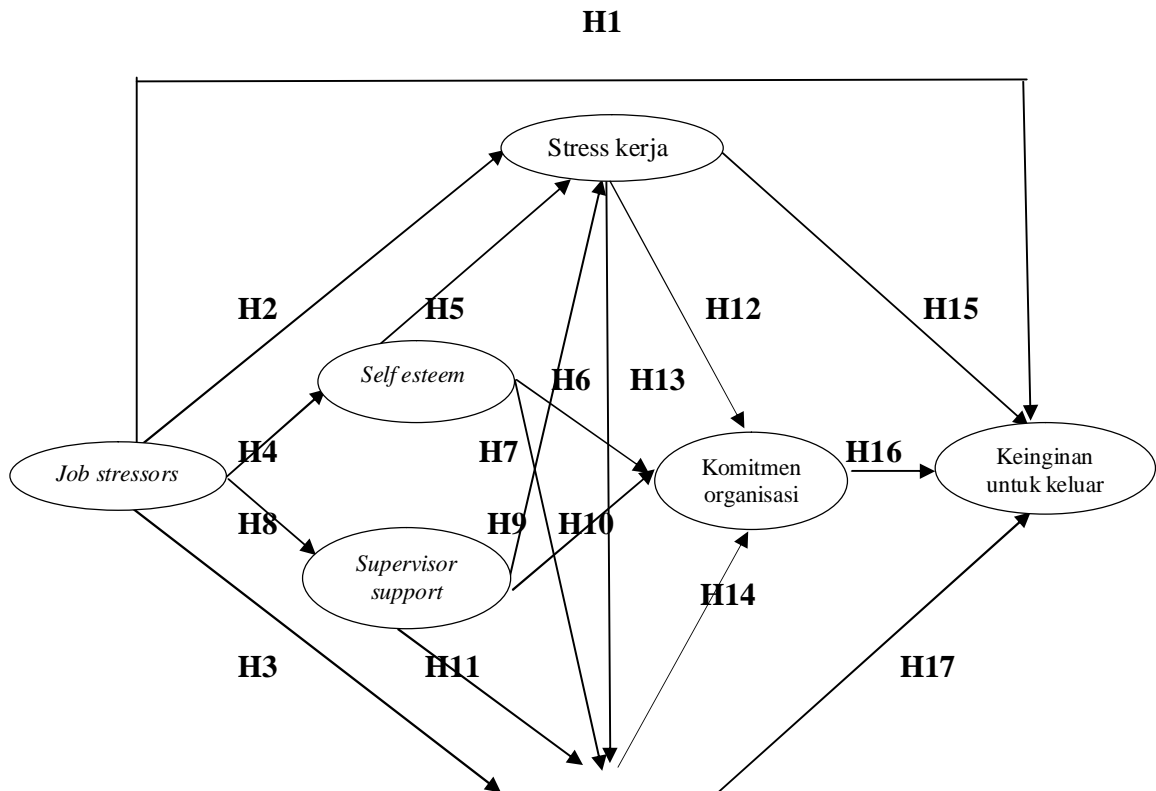
Job stressors tidak berpengaruh pada *self esteem* akan tetapi *self esteem* memiliki pengaruh pada stres kerja dan komitmen organisasi, dan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. *Job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*. Sedangkan *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja akan tetapi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan untuk keluar.

Penelitian replikasi pengaruh *job stressors* pada keinginan untuk keluar dilakukan oleh Firth pada tahun 2006 dengan sampel pekerja *call center* di Australia, dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar. *Job stressors* berpengaruh pada stres kerja dan kepuasan kerja. *Job stressors* tidak berpengaruh pada *self esteem* akan tetapi *self esteem* memiliki pengaruh hanya pada stres kerja dan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*. Sedangkan *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh pada komitmen organisasi akan tetapi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi. Stres kerja tidak memiliki pengaruh pada keinginan untuk keluar sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh parsial pada keinginan untuk keluar.

I. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian tersebut dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian ini mencoba menguji pengaruh *job stressors* pada stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan pengaruh variabel-variabel tersebut pada keinginan untuk keluar. Penelitian ini juga menguji *self esteem* dan *supervisor support* sebagai variabel mediasi pengaruh *job stressors* pada stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas maka model penelitian yang diajukan tampak seperti gambar dibawah ini :





Gambar II. 1

Kerangka pemikiran

J. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis yang dibentuk dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya sehingga diharapkan hipotesis tersebut cukup valid untuk diuji. Untuk membatasi hasil penelitian, maka objek penelitian dicantumkan dalam hipotesis penelitian.

Job stressors seperti konflik keluarga-pekerjaan memiliki hubungan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya sehingga tingginya tingkat *job stressors* dapat digunakan untuk memprediksi keinginan untuk keluar karyawan dalam suatu perusahaan. Moore (dalam Firth, 2004) menyatakan bahwa keinginan untuk keluar sangat dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, rendahnya tingkat komitmen organisasi dan tingginya stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors*. Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa *job stressors* tidak memiliki pengaruh langsung pada keinginan untuk keluar. Studi replikasi dari penelitian tersebut juga memiliki hasil yang sama yaitu *job stressors* tidak memiliki pengaruh langsung pada keinginan untuk keluar (Firth, 2006).

Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1. Ada pengaruh langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar.

Konflik peran, peran ambiguitas, beban kerja yang berlebihan, konflik pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja. Sehingga semakin tinggi *job stressors* mengindikasikan terjadinya stres kerja. *Job stressors* tidak berpengaruh pada stres kerja ketika seorang karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan memiliki masa kerja yang panjang pada suatu perusahaan sehingga karyawan tersebut mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan dan cenderung dapat mengatasi kondisi pekerjaan yang menyebabkan stres kerja (Dua, 1994). Penelitian Firth (2004) menunjukkan bahwa *job stressors* berpengaruh positif pada stres kerja. Studi replikasi dari penelitian tersebut juga memiliki hasil yang sama yaitu *job stressors* memiliki pengaruh positif pada stres kerja (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2. Ada pengaruh positif *job stressors* pada stres kerja.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga apabila seorang karyawan menerima *job stressors* maka akan berpengaruh pada ketidakpuasan kerja. *Job stressors* khususnya peran konflik dan peran ambiguitas berpengaruh negatif pada kepuasan kerja (Yousef, 2002). Penelitian Firth (2004) menunjukkan

bahwa *job stressors* memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja. Begitu pula dengan studi replikasi dari penelitian tersebut yang menunjukkan bahwa *job stressors* memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3. Ada pengaruh negatif *job stressors* pada kepuasan kerja.

Self esteem merupakan proses evaluasi diri seseorang terhadap kualitas-kualitas dalam dirinya dan terjadi terus menerus dalam diri manusia. Sehingga ketika seseorang menerima *job stressors* maka karyawan tersebut akan merasa gagal, putus asa, tidak mampu bekerja dan tidak puas akan dirinya sendiri maka keadaan demikian akan berpengaruh pada timbulnya stres kerja, rendahnya komitmen dan ketidakpuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada *job stressors*. Hasil yang sama ditunjukkan pada studi replikasi penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada *job stressors* (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4. Ada pengaruh *job stressors* pada *self esteem*

Rendahnya tingkat *self esteem* akan berpengaruh pada tingkat kecemasan dan masalah psikologi seseorang. *Self esteem* adalah variabel personal yang berpengaruh pada kinerja. Orang yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasa puas pada pekerjaan dan hidupnya. *Self esteem* berhubungan dengan sikap optimis dan ketidakmampuan.

Self esteem yang kuat akan berhubungan dengan konstruk motivasional seperti sikap optimis, merasa dirinya berkompeten dan mudah dalam meraih sukses. *Self esteem* yang tinggi akan berpengaruh pada kepuasan kerja karena orang tersebut memiliki inisiatif yang tinggi dan lebih percaya diri. Pria memiliki sikap percaya diri yang lebih kuat dan memiliki perasaan yang lebih nyaman pada pekerjaan dibandingkan dengan wanita (Kundu, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh pada stres kerja. Hasil yang sama ditunjukkan pada studi replikasi penelitian tersebut yang menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh pada stres kerja (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5. Ada pengaruh *self esteem* pada stres kerja.

Self esteem dalam organisasi merupakan nilai yang dimiliki individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi tersebut dan bertindak dalam konteks organisasi tersebut. Individu yang memiliki *self esteem* yang tinggi akan cenderung akan memandang diri mereka sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh pada komitmen organisasi. Sedangkan studi replikasi penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6. ada pengaruh *self esteem* pada komitmen organisasi.

Self esteem yang kuat akan berhubungan dengan konstruk motivasional seperti sikap optimis, merasa dirinya berkompeten dan mudah dalam meraih sukses. *Self esteem* yang tinggi akan berpengaruh pada kepuasan kerja karena orang tersebut memiliki inisiatif yang tinggi dan lebih percaya diri. Pria memiliki sikap percaya diri yang lebih kuat dan memiliki perasaan yang lebih nyaman pada pekerjaan dibandingkan dengan wanita (Kundu, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Hasil yang sama ditunjukkan pada studi replikasi penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7. Ada pengaruh *self esteem* pada kepuasan kerja.

Dukungan dapat berasal dari beberapa sumber, misalnya: kebebasan untuk melaksanakan tanggung jawab, kepercayaan dari organisasi dan dukungan dari orang-orang di sekitar (dukungan sosial). Dukungan sosial dapat berasal dari keluarga dan teman di luar organisasi. Sedangkan dari dalam organisasi dapat berasal dari pimpinan dan rekan kerja yang dapat mempengaruhi psikologi karyawan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan sehingga hasil yang baik dapat dicapai. Sehingga ketika seorang karyawan menerima *job stressors* maka karyawan tersebut akan dapat mengatasi masalah tersebut dengan mendapatkan *supervisor support* yang selanjutnya akan berpengaruh pada rendahnya tingkat stres kerja, tingginya komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Untuk mengantisipasi terjadinya stres kerja yang ditimbulkan oleh tingginya *job stressors* maka perusahaan perlu untuk meningkatkan *supervisor support*. Tingginya *job stressors* akan berpengaruh pada timbulnya *supervisor support* (Richardson, 2007). Penelitian yang dilakukan Firth (2004) menunjukkan bahwa *job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*. Begitu juga dengan studi replikasi penelitian tersebut yang menyatakan bahwa *job stressors* berpengaruh pada *supervisor support* (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H8. Ada pengaruh *job stressors* pada *supervisor support*

Supervisor support berpengaruh pada stres kerja sehingga tingginya stres kerja dapat diantisipasi perusahaan dengan memberikan *supervisor support* pada karyawan (Wong, 2005). Penelitian yang dilakukan Firth (2004) menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja. Begitu juga dengan studi replikasi penelitian tersebut yang menyatakan bahwa *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H9. Ada pengaruh *supervisor support* pada stres kerja.

Supervisor support berpengaruh positif pada komitmen organisasi sehingga tingginya *supervisor support* dapat meningkatkan komitmen organisasi (Bishop, 2001). Penelitian yang dilakukan Firth (2004) menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh pada komitmen organisasi. Begitu juga dengan studi replikasi penelitian tersebut yang menyatakan bahwa *supervisor support*

berpengaruh pada komitmen organisasi (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H10. Ada *pengaruh supervisor support* pada komitmen organisasi.

Supervisor support berpengaruh positif pada kepuasan kerja sehingga tingginya *supervisor support* dapat meningkatkan kepuasan kerja (Chiu, 2005). Penelitian yang dilakukan Firth (2004) menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh pada kepuasan kerja. Begitu juga dengan studi replikasi penelitian tersebut yang menyatakan bahwa *supervisor support* berpengaruh pada kepuasan kerja (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H11. Ada *pengaruh supervisor support* pada kepuasan kerja.

Pada umumnya stres kerja dapat merugikan diri karyawan dan perusahaan pada diri karyawan dapat menyebabkan menurunnya gairah kerja, frustrasi dan tingkat kecemasan yang tinggi. Bagi perusahaan konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi (Chiu, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif pada komitmen organisasi. Sedangkan pada studi replikasi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H12. Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi.

Stres merupakan tekanan yang terjadi dalam hidup seseorang dalam menghadapi keadaan yang diluar kemampuannya sehingga apabila seorang karyawan mengalami stres kerja, karyawan tersebut akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja dan cenderung akan menunjukkan sikap negatif pada pekerjaannya. Stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja (Chiu, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Sedangkan pada studi replikasi menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif pada kepuasan kerja (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H13. Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Karyawan akan merasa puas karena harapannya terpenuhi baik dalam organisasi kerja dan karyawan tersebut akan menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya sehingga muncul loyalitas pada diri karyawan tersebut dan meningkatnya komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi (Chiu, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi Begitu juga pada studi replikasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H14. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Stres kerja akan menyebabkan prestasi berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Yang paling ekstrim adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan karyawan untuk keluar (Handoko, 2001). Stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar (Elangovan, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar. Sedangkan pada studi replikasi menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H15. Stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar.

Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama. Komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar (Jaramillo, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Begitu juga pada studi replikasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif

pada keinginan untuk keluar (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H16. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar.

Salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan mereka akan pekerjaan mereka selama ini adalah dengan suatu tindakan dimana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif. Tindakan tersebut berupa *exit (turnover/quit)*, yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditujukan kearah meninggalkan organisasi. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru di luar organisasi maupun meminta untuk berhenti. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar (Elangovan, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Begitu juga pada studi replikasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar (Firth, 2006). Berdasarkan paparan hasil-hasil penelitian di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H17. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survei yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data (Singarimbun, 1995:112). Adapun tipe dari desain survei yang dipilih adalah *explanatory*, yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang berdasarkan pada pengembangan konsep dan penghimpunan data (Singarimbun, 1995:114).

Penelitian ini termasuk ke dalam desain *survey explanatory* karena penelitian ini merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar .

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan individu, peristiwa, atau hal-hal menarik lainnya yang ingin diteliti (Sekaran, 2000:266). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 11.148 karyawan dan staff kantor PT. DANLIRIS.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mencakup beberapa anggota yang telah diseleksi dari populasi (Sekaran, 2000:267). Sedangkan Djarwanto dan Pangestu (1995) mendefinisikan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 1995). Hair *et al.*, (dalam Ferdinand, 2002) menyatakan bahwa ukuran sampel minimum yang sesuai untuk metode SEM adalah antara 100-200 dan minimum absolutnya adalah 50, demikian juga dalam Ghozali (2004) jumlah sampel yang diperlukan dalam SEM adalah minimal 100. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan dan staff kantor PT. DANLIRIS.

3. Teknik sampling

Teknik sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi. Dengan mempelajari sampel dan memahami karakteristik dari sampel pokok, maka akan memungkinkan untuk menggeneralisasi karakteristik untuk elemen populasi (Sekaran, 2000:268). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak yang memberikan kesempatan sama pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel sehingga termasuk ke dalam *probabilistik sampling* (Indriantoro & Supomo, 2002).

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Independen : *Job stressors*.

Variabel Pemediasi : *Self esteem, supervisor support*, stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Variabel Dependen : Keinginan untuk keluar.

Pengukuran dari masing-masing variabel menggunakan skala likert sesuai dengan kuesioner yang dikembangkan oleh Firth (2004) dengan kriteria sebagai berikut :

1. *Job Stressors* diukur dengan skala lima poin (5 = Sangat setuju, 4 = Setuju, 3 = Antara setuju dan tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 1 = Sangat tidak setuju) menggunakan tiga item pernyataan peran ambiguitas, empat item pernyataan peran konflik, dua item pernyataan beban kerja dan tiga pernyataan konflik kerja dan keluarga.
2. Stres kerja diukur dengan skala lima poin (1 = Tidak pernah, 2 = Beberapa kali dalam sebulan, 3 = Sekali seminggu, 4 = Beberapa kali dalam seminggu, 5 = Setiap hari) menggunakan tiga item pernyataan *burnout* (Keadaan emosional, ketidakmampuan kerja dan tingkat frustrasi) dan lima item pernyataan yang berhubungan dengan

kecemasan dan *somatic complaints* (Ketegangan, semangat kerja dan dampak masalah pekerjaan).

3. Kepuasan kerja diukur dengan lima poin skala likert (5 = Sangat puas, 4 = Puas, 3 = Antara puas dan tidak puas, 2 = Tidak puas, 1 = Sangat tidak puas) untuk menaksir tingkat persetujuan partisipan dengan empat pernyataan yang berhubungan dengan faktor ekstrinsik (Keamanan kerja, kondisi kerja, keuntungan yang didapatkan dari perusahaan dan tingkat gaji) dan empat pertanyaan yang berhubungan dengan faktor intrinsik (Penghargaan, kebebasan kerja, promosi dan pekerjaan).
4. Komitmen organisasi diukur dengan skala likert lima poin (5 = Sangat setuju, 4 = Setuju, 3 = Antara setuju dan tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 1 = Sangat tidak setuju) menggunakan lima item pernyataan berhubungan dengan komitmen organisasi (Pengorbanan untuk perusahaan, kebanggaan bekerja di perusahaan, loyalitas, kepuasan pada perusahaan dan kepedulian pada nasib perusahaan).
5. *Self Esteem* diukur dengan skala likert lima poin (5 = Sangat setuju, 4 = Setuju, 3 = Antara setuju dan tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 1 = Sangat tidak setuju) menggunakan empat item pernyataan berhubungan dengan *self esteem* (Kualitas diri, ketidakmampuan bekerja, kepuasan pada diri sendiri dan kepercayaan diri).

6. *Supervisors Support* diukur dengan skala likert lima poin (5 = Sangat sering, 4 = Sering, 3 = Kadang-kadang, 2 = Jarang, 1 = Tidak pernah) menggunakan tiga pernyataan mengenai dukungan dari pimpinan (Tingkat perhatian pimpinan pada bawahan, komunikasi dengan pimpinan dan kepercayaan pimpinan pada bawahan).
7. Keinginan untuk keluar diukur dengan skala likert lima poin (5 = Sangat sering, 4 = Sering, 3 = Kadang-kadang, 2 = Jarang, 1 = Tidak pernah) dengan dua pernyataan mengenai keinginan untuk keluar (Keinginan untuk keluar dan usaha mencari pekerjaan baru).

D. Sumber data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

a. Data Primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang didapat langsung dari responden oleh peneliti (Sekaran, 2000 : 22). Sedangkan data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang dibagi secara random kepada karyawan dan staff kantor PT.DANLIRIS sebagai responden.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data atau informasi yang dikumpulkan orang atau pihak lain yang digunakan peneliti untuk penelitiannya (Sekaran, 2000 ; 255). Data sekunder merupakan data

terkait yang didapatkan dari organisasi, yaitu data karyawan dan staff kantor PT. DANLIRIS yang diperoleh dari bagian personalia meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, data jumlah karyawan dan kesejahteraan karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan membagikan daftar pernyataan kepada responden agar dapat diisi secara objektif dengan memilih alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban atas pertanyaan tersebut, bersifat tertutup, maksudnya alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi kesempatan menjawab yang lain di luar jawaban yang telah disediakan. Data hasil penyebaran kuesioner kemudian dianalisis untuk dapat memberikan bukti empiris dari model adopsi yang telah dikembangkan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. DANLIRIS.

F. Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan beberapa alat analisis untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Alat analisis yang digunakan sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisa yang berupa uraian atau keterangan untuk membantu mendukung analisa kuantitatif. Analisa

deskriptif adalah analisis data dengan cara mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan (Zikmund, 2000:436). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis profil responden dan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diajukan untuk mendukung penelitian ini.

b. Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Validitas penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan analisis faktor / *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Analisis faktor merupakan cara yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel dasar atau faktor yang menerangkan pola hubungan dalam suatu himpunan variabel observasi. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) perlu dilakukan terhadap model pengukuran, karena syarat untuk dapat menganalisis model dengan SEM, indikator masing-masing konstruk harus memiliki *loading factor* yang signifikan terhadap konstruk yang diukur. Indikator masing-masing konstruk yang memiliki *loading factor* yang signifikan membuktikan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur konstruk yang sama

dan dapat memprediksi dengan baik konstruk yang seharusnya diprediksi (Hair *et al.*, 1998).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan (Damodar, Gujarati : 1991). Dengan kata lain untuk menunjukkan adanya kesesuaian sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Esensi dari reliabilitas instrument adalah konsistensi, yaitu konsistensi diantara butir-butir pernyataan dalam suatu instrument untuk mengukur konstruk tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Semakin kecil kesalahan pengukuran, semakin reliabel pengukuran tersebut. Peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal instrument. Menurut Sekaran (2000), apabila nilai *cronbach alpha* semakin mendekati angka 1 mengidentifikasikan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya baik, sedang antara 0,6 sampai 0,79 berarti reliabilitasnya diterima dan apabila nilai alphanya kurang dari 0,6 reliabilitasnya dikategorikan kurang baik.

c. Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dan menghasilkan suatu model yang fit, digunakan *SEM (Structural Equation Modelling)* dalam pengoperasiannya dibantu dengan program AMOS. Pengujian model

dengan *SEM (Structural Equation Modelling)* pada dasarnya adalah sebuah *Confirmatory Technique* yang merupakan pembuktian teori yang ada dimana teori tersebut sudah pernah diuji dan selanjutnya disusun dalam sebuah model.

Asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian model struktur adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data. Maka uji statistik yang paling mudah adalah uji *Skewness* value. Nilai statistik untuk menguji normalitas itu disebut sebagai z-value yang diperoleh rumus :

$$\text{Nilai Z} = \frac{\text{Skewnes}}{\sqrt{\frac{6}{N}}} \quad \text{nilai kritis}$$

Dimana N = ukuran sample

Bila nilai Z > nilai kritis, maka dapat diduga bahwa distribusi data tidak normal.

2. Uji Outliers

Outlier adalah data atau observasi yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat jauh dari obserasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim.

Uji Outliers dalam penelitian ini menggunakan Multivariate Outliers. Dimana dapat ditunjukkan dengan jarak Mahalanobis untuk tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional.

3. Kriteria *goodness of fit*

Kriteria yang dipertimbangkan untuk mengidentifikasi model persamaan struktural yang baik dengan menggunakan AMOS adalah :

- a) *Chi-square* adalah uji statistik mengenai adanya perbedaan antara matriks kovarians populasi dan matriks kovarian sampel. Instrument ini sangat sensitif terhadap besarnya sampel yang digunakan sehingga jika sample > 200 maka uji statistik ini perlu didampingi alat uji lain. Model bisa dikatakan baik apabila nilai *chi-square*nya rendah. Makin rendah nilainya maka model tersebut semakin baik.
- b) RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square* statistik dalam sampel besar. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
- c) GFI adalah sebuah ukuran non-statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang

tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “*better fit*”. Nilai GFI yang baik lebih besar dari 0,09.

- d) AGFI nilai yang baik adalah lebih besar dari 0,09. Tanaka dan Huba (1989) dalam Ferdinand (2002) menyatakan bahwa GFI adalah analog dari R² dalam regresi berganda.
- e) CMIN/DF nilai yang baik adalah kurang dari 2,00 indeks ini adalah *statistic chi-square* dibagi nilai DFnya.
- f) TLI adalah sebuah *alternative incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang baik adalah diatas 0,5.
- g) CFI nilai yang baik diatas 0,95. Indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur penerimaan sebuah model (Ferdinand, 2002).

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Deskripsi obyek penelitian

1. Nama : PT. DANLIRIS
2. Lokasi : Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo
3. Telepon : (0271) 714400
4. Facsimile : (0271) 735222
5. Website : <http://www.danliris.com>
6. Didirikan : 1976
7. Jenis Usaha : Garmen Ekspor

1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. DANLIRIS merupakan anak perusahaan dari KERIS GROUP yang didirikan oleh Kasoem Tjokrosaputro pada tahun 1946. Beliau adalah perintis serta pendiri pertama PT. Batik Keris. Setelah beliau meninggal pada 29 Desember 1976, usaha ini dikendalikan dan dijalankan oleh putranya yang

bernama Handiman Tjokrosaputro sebagai pemimpin PT. DANLIRIS. Beliaulah yang merintis perusahaan sampai beliau meninggal pada tanggal 12 Desember 2006. Setelah itu diteruskan oleh putra beliau yang telah terlatih dan mendapat bimbingan langsung dari beliau yaitu Mrs. Denis Tjokrosaputro dan Mrs. Mischelle Tjokrosaputro.

PT. Danliris berdiri pada tanggal 25 April 1974. Nama DANLIRIS berasal dari kata UDAN LIRIS dimana kata tersebut merupakan produk unggulan yang dikeluarkan oleh BATIK KERIS GROUP. UDAN LIRIS kemudian disingkat menjadi Danliris yang kemudian dipatenkan sebagai nama perusahaan PT. DANLIRIS.

Latar belakang berdirinya PT. DANLIRIS adalah sejak lahir orde baru 1966 terbukanya cakrawala bagi kehidupan sosial ekonomi bangsa Indonesia. Pada saat itu pemerintah member kesempatan yang sangat luas bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia baik itu yang berasal dari penanaman modal asing (PMA) ataupun penanaman modal dalam negeri (PMDN). Sejak adanya kebebasan investor untuk menanamkan modalnya tersebut yang dulunya merupakan KERIS GROUP diubah menjadi PT. BATIK KERIS. Sejak itu permintaan dari konsumen terhadap produk yang dikeluarkan PT. BATIK KERIS semakin banyak dan bahkan meningkat dari waktu ke waktu. Agar PT. BATIK KERIS dapat memenuhi semua permintaan dari konsumennya, mengantisipasi jika terjadi fluktuasi harga bahan baku di pasaran, dan untuk

memenuhi kebutuhan sendiri, maka PT. BATIK KERIS mendirikan perusahaan pemasok bahan baku tekstil dan batik yaitu PT. Danliris.

Selain di Kabupaten Sukoharjo PT. DANLIRIS mempunyai kantor cabang di ibu kota negara tepatnya di Panin Bank Centre Building 7th floor jalan Jenderal Sudirman No. 1 Jakarta 10270 Indonesia. Selain itu PT. DANLIRIS juga mempunyai kantor cabang dan industri di wilayah Kabupaten Karanganyar tepatnya di Desa Blubukan, Colomadu, Karanganyar.

2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi ini memberikan kerangka kerja yang menyeluruh mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan tindakan pengendalian setiap lini dalam organisasi, serta adanya hubungan sinergi antar elemen dalam organisasi. Tujuan dari dibentuknya struktur organisasi agar setiap kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar sesuai dengan jadwal kerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Struktur organisasi pada dasarnya merupakan pemisahan antara tugas, wewenang dan tanggung jawab dari tiap – tiap elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Pada struktur organisasi PT DANLIRIS, Dewan Komisaris merupakan badan tertinggi dalam perusahaan. Dewan Komisaris membawahi dan mengawasi Dewan Direksi dalam menjalankan tugasnya. Dewan Direksi terdiri dari Presiden

Direktur, yang membawahi Wakil Presiden Direktur, Direktur tiap – tiap bidang, yang terdiri dari Direktur Produksi Textile dan Garment, Direktur Marketing, Direktur Akuntansi dan Keuangan, serta Direktur Umum. Direktur tiap – tiap bidang tersebut membawahi ketua divisi, dan ketua Divisi membawahi ketua bagian.

3. Tanggungjawab dan wewenang masing-masing jabatan di PT.

DANLIRIS

a. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris merupakan badan tertinggi organisasi perusahaan yang anggotanya diangkat dan diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Fungsi utama yang harus dijalankan oleh Dewan Komisaris adalah mengawasi Direksi dalam menjalankan perusahaan. Adapun tugas dan tanggungjawab Dewan Komisaris adalah :

- 1) Mengusahakan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik
- 2) Mengawasi dan menertibkan pelaksanaan tujuan tersebut berdasarkan kebijaksanaan yang telah ditetapkan
- 3) Mengatur kepentingan pemegang saham sesuai ketentuan yang terdapat dalam anggaran dasar.

Sedangkan wewenang dari Dewan Komisaris adalah :

- 1) Memberikan masukan kepada Direksi dalam hal penetapan kebijakan perusahaan
- 2) Memberikan persetujuan atas pembagian tugas dan kewajiban Direksi

- 3) Memberikan penilaian mewakili para pemegang saham atas pelaporan neraca dan perhitungan rugi laba tahunan serta laporan lainnya oleh Direksi
- 4) Menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham dalam hal pembebasan tugas dan kewajiban Direksi.

b. Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab Direktur Utama adalah :

- 1) Menjaga kelangsungan hidup perusahaan
- 2) Mengusahakan keuntungan semaksimal mungkin bagi perusahaan dengan merencanakan, mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan perusahaan. Merencanakan dan mengkoordinasikan semua strategi – strategi umum dalam mengendalikan jalannya operasi perusahaan agar tujuan tercapai
- 3) Mempertanggungjawabkan semua hasil kegiatan perusahaan kepada Dewan Komisaris.

Sedangkan Wewenang dari Direktur Utama adalah :

- 1) Memberikan persetujuan atas program kerja yang diusulkan kepada divisi serta staff bawahannya.
- 2) Mengawasi dan meminta pertanggungjawaban dari divisi serta staff yang ada di bawahnya sekaligus memberikan penilaian atas kinerja tersebut untuk mengambil keputusan.

- 3) Mewakili perusahaan dalam melakukan kegiatan di dalam masyarakat.

c. Divisi Pemasaran

Tugas dan wewenang dari Divisi Pemasaran adalah :

- 1) Menetapkan rencana – rencana penjualan jangka pendek dan panjang dalam arti jumlah, kualitas dan harga kepada Direktur
- 2) Menentukan strategi pemasaran yang menyangkut pendistribusian, pengembangan promosi, penentuan cara pembayaran dan sebagainya untuk diajukan kepada Direktur
- 3) Membina ketrampilan kerja bawahan serta meningkatkan efisiensi dan produktifitas di bidang pemasaran
- 4) Mengawasi hal – hal yang berhubungan dengan pemasaran, termasuk pengawasan terhadap cabang – cabang atau agen – agen.

d. Divisi Produksi

Tugas dan wewenang dari Divisi Produksi adalah :

- 1) Merencanakan , mengatur dan mengawasi agar produksi dapat berjalan secara efisien sesuai jangka waktu , macam dan jumlah yang telah ditetapkan bersama

- 2) Merencanakan, mengatur dan mengawasi pengadaan bahan baku produksi dan barang – barang lain untuk menjamin kelancaran produksi
- 3) Mengikuti perkembangan yang dapat mempengaruhi produksi dan melakukan perubahan – perubahan metode atau prosedur yang lebih baik.

e. Divisi Akuntansi dan Keuangan

Tugas dan wewenang dari Divisi Akuntansi dan Keuangan adalah :

- 1) Mengatur semua masalah yang menyangkut kelancaran penyediaan keuangan dan penggunaan dana perusahaan
- 2) Menentukan rencana pengeluaran jangka pendek maupun jangka panjang
- 3) Mengawasi pengalokasian dana yang tersedia sesuai dengan taksiran kebutuhan kas dan mengambil keputusan dalam pemindahan dana yang diperlukan
- 4) Membantu Direktur dalam urusan pajak atau keuangan lainnya dengan pihak luar perusahaan
- 5) Memeriksa dan menyetujui anggaran – anggaran yang diajukan oleh bagian – bagian yang ada di bawahnya sekaligus meminta pertanggungjawaban atas penggunaannya.

f. Divisi Umum

Tugas dan wewenang Divisi Umum adalah :

- 1) Membuat strategi perusahaan dalam bidang kepegawaian dan bidang umum lainnya yang menunjang kelancaran produksi dan operasi perusahaan sesuai dengan kebijakan umum perusahaan
- 2) Turut serta menyusun kebijakan di bidang pengetahuan, penelitian, Penempatan, penggajian, promosi dan pemberhentian karyawan
- 3) Mengatur dan mengawasi kegiatan hubungan masyarakat dan kegiatan yang menyangkut masalah hukum
- 4) Mengadakan penilaian terhadap hasil – hasil pelaksanaan melalui laporan – laporan berkala
- 5) Merencanakan, mengawasi dan melaksanakan kebijakan perusahaan serta menyediakan informasi umum bagi pegawai dan pihak lain.

g. Divisi Perencanaan dan Pengembangan Perusahaan

Tugas dan wewenang Divisi Perencanaan dan Pengembangan Perusahaan adalah :

- 1) Membantu Direktur dalam menetapkan strategi umum perusahaan
- 2) Melakukan evaluasi – evaluasi terhadap kinerja perusahaan untuk dikaji dalam pengambilan keputusan selanjutnya
- 3) Melakukan studi – studi perbandingan dengan pihak – pihak luar perusahaan dalam hal pengelolaan perusahaan

h. Bagian Internal Audit

Tugas dan wewenang Bagian Internal Audit adalah :

- 1) Memeriksa dan melaporkan kegiatan dan hasil kegiatan berbagai tingkat organisasi yang ada
- 2) Mengkoordinir pemeriksaan secara mendadak untuk mengetahui sejauh mana sistem dan kebijakan yang telah ditetapkan
- 3) Melaporkan hasil pemeriksaan dan sasaran – sasarannya kepada Direktur

4. Visi dan misi PT. DANLIRIS

Visi PT. DANLIRIS adalah:

- a. Menjadi produsen tekstil yang dipercaya dan mampu menyediakan produk yang sesuai dengan harapan pelanggan melalui aplikasi sistem secara berkesinambungan.
- b. Terus meningkatkan sumber daya untuk dapat seoptimal mungkin memanfaatkan kemampuan dibidang teknologi, produksi, dan pengelolaan.
- c. Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi yang terkenal sebagai yang terbaik terutama oleh pemegang saham, pelanggan dan karyawan.

Misi PT. DANLIRIS adalah :

- a. Menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan mitra usaha, pemasok, dan pelanggan.
- b. Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi yang dapat memuaskan pemegang saham melalui laba dan pelanggan melalui baiknya pelayanan pelanggan, kualitas, dan harga.
- c. Menyediakan lingkungan kerja yang menekankan kejujuran, kehati-hatian, keamanan dan penghargaan berdasarkan hasil.

Untuk mendukung tercapainya visi dan misi tersebut perusahaan telah menetapkan suatu slogan yaitu “*Moving Together Toward Excellence*” (Maju Bersama Menjadi Yang Terbaik).

5. Sumber Daya Manusia di PT. DANLIRIS

- a. Jumlah tenaga kerja

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat 11.148 tenaga kerja yang bekerja pada PT DANLIRIS Sukoharjo. Dari jumlah tersebut, PT DANLIRIS Sukoharjo membagi 3 kelompok tenaga kerja yaitu :

1. Tenaga kerja tetap
2. Tenaga kerja harian
3. Tenaga kerja borongan

Jumlah tenaga kerja per bagian yang ada seperti pada tabel berikut:

Tabel IV.1

Jumlah Tenaga Kerja PT DANLIRIS Sukoharjo

Bagian	Pria	Wanita	Total
Konfeksi 1	101	1051	1152
Konfeksi 2	81	834	915
Konfeksi 3	57	1035	1092
Konfeksi 4	59	572	631
Konfeksi 5	93	576	669
Konfeksi CLMD	32	193	225
Kantor Garment	65	78	143
Spinning 1	176	111	287
Spinning 2A	303	395	698
Gudang Spinning	12	2	14
Spinning 2B	192	217	409
Spinning 3	244	398	642
Weaving 1A	276	397	673
Weaving 1B	159	217	376
Weaving 2	371	770	1141
Weaving 3	243	365	608
Finishing	299	234	533
Printing	191	53	244
Utility	173	5	178
Umum	124	164	288
Gudang	98	15	113
Total	3.466	7.682	11.148

Sumber : Bagian Personalia PT DANLIRIS Sukoharjo,2007

b. Perekrutan tenaga kerja

PT DANLIRIS Sukoharjo selama ini melakukan perekrutan dengan cara beriklan melalui media massa dan juga perekrutan secara internal. Perekrutan internal dilakukan dengan melakukan perekrutan berdasarkan rekomendasi dari kepala bagian atau *supervisor*. Penerimaan karyawan baru ditentukan oleh masing-masing kepala bagian bersama dengan kepala bagian personalia dan disetujui oleh *General Manager*.

c. Sistem jam kerja karyawan

Sistem jam kerja di PT DANLIRIS dibedakan menjadi 2 berdasarkan jenis pekerjaan yaitu staff kantor dan bagian produksi yang meliputi karyawan mulai dari kepala regu sampai dengan URTP.

1. Jam kerja reguler

a. Untuk karyawan mulai dari kepala regu sampai dengan URTP /

Produksi langsung, adalah :

Tabel IV.2
Jam Kerja Perusahaan

Shiff	Jam Kerja	Istirahat
Pagi	06.00 – 14.00 WIB	09.00 - 10.00 WIB
Siang	14.00 – 22.00 WIB	17.00 – 18.00 WIB
Malam	22.00 – 06.00 WIB	01.00 – 02.00 WIB

Sumber : Bagian Personalia PT DANLIRIS Sukoharjo,2007

b. Untuk karyawan staff kantor masuk dengan jam kerja 08.00 –

16.00 WIB dan jam istirahat 12.00 – 13.00 WIB. Khusus untuk

hari jumat, istirahat pada jam 11.00 – 13.00 WIB, dan hari Sabtu dengan jam kerja pukul 07.30 – 12.30 WIB.

2. Kerja Lembur

Kerja lembur diperlukan ketika adanya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan sifat dari kerja lembur ini adalah sukarela kecuali dalam keadaan sebagai berikut :

- a. Ada pekerjaan yang jika tidak segera diselesaikan akan membahayakan kesehatan atau keselamatan orang
- b. Untuk menyelesaikan pekerjaan yang langsung maupun tidak langsung jika tidak diselesaikan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan, masyarakat dan negara.

d. Kesejahteraan karyawan.

Untuk meningkatkan semangat kerja dan etos kerja karyawan, perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Untuk karyawan staff kantor, kompensasi berupa gaji tetap diberikan sekali dalam satu bulan tepatnya pada akhir bulan. Untuk karyawan produksi langsung kompensasi dapat diberikan pada akhir tiap minggu dengan jumlah yang tergantung pada kinerja yang dihasilkan dalam satu minggu tersebut. Peninjauan gaji dilakukan setiap 6 bulan sekali. Selain kompensasi berupa gaji tersebut, semua

karyawan di PT DANLIRIS mendapatkan fasilitas berupa tunjangan – tunjangan diantaranya :

1. Jaminan sosial tenaga kerja
2. Tunjangan kematian dan kecelakaan kerja
3. Tunjangan pernikahan
4. Perawatan pengobatan
5. Sumbangan kelahiran
6. Upah pekerja selama sakit
7. Jaminan perjalanan dinas
8. Bantuan pendidikan dan kerohanian
9. Dana pensiun
10. Tunjangan hari raya dan lain – lain.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Responden yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DANLIRIS. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*.

Pada penelitian ini kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 100 kuesioner. Jumlah sampel data yang terkumpul telah memenuhi ukuran sampel minimum yang disyaratkan, yaitu sampel minimal yang sesuai untuk metode SEM adalah antara 100-200 (Hair *et al.*, 1998).

1. Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian depan kuesioner yaitu identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	24	24%
Wanita	76	76%
Jumlah	100	100 %

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.3 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, 24% atau 24 responden berjenis kelamin laki-laki dan 76% atau 76 responden berjenis kelamin wanita. Sehingga jumlah sampel terbanyak adalah wanita.

b. Umur Responden

Tabel IV.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase
Dibawah 20	4	4%
20-29	23	23%
30-39	28	28%
40-49	35	35%
50 keatas	10	10%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 4 orang atau 4%, usia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 23 orang atau 23%, usia antara 30 sampai 39 tahun sebanyak 28 orang atau 28%, usia antara 40 sampai 49 tahun sebanyak 35 orang atau 35% dan usia 50 tahun keatas sebanyak 10 orang atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia antara 40 sampai 49 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel IV.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP	9	9%
SMA	57	57%
D3	5	5%
S1	29	29%
Jumlah	100	100 %

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.5 dapat diketahui bahwa dari 100 responden, 9% atau 9 responden berpendidikan terakhir setingkat SMP, 57% atau 57 responden berpendidikan terakhir setingkat SMA, 5% atau 5 responden berpendidikan D3, dan 29% atau 29 responden berpendidikan S1. Sehingga jumlah sampel terbanyak adalah responden yang berpendidikan setingkat SMA.

d. Masa kerja Responden

Tabel IV.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1 – 5	15	15%
6 – 10	19	19%
11 – 15	33	33%
16 – 20	11	11%
Diatas 20	22	22%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun sebanyak 15 orang atau 15%, masa kerja antara 6 sampai 10 tahun sebanyak 19 orang atau 19%, masa kerja antara 11 sampai 15 tahun sebanyak 33 orang atau 33%, masa kerja antara 15 sampai 20 tahun sebanyak 11 orang atau 11%, dan masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 22 orang atau 22%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja antara 11 sampai 15 tahun.

e. Jam kerja

Berdasarkan data primer yang diolah menunjukkan bahwa 100% responden menjawab bahwa jam kerja responden selama satu minggu adalah 40 jam.

2. Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti nampak pada jawaban responden. Dalam analisis ini akan diuraikan mengenai kecenderungan pendapat dan tanggapan dari karyawan PT. DANLIRIS selaku responden dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan responden mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan peneliti dan pernyataan ini membentuk skala Likert, dimana skala Likert ini dapat digunakan untuk mengukur sikap.

a. Tanggapan Responden Mengenai *Job Stressors*

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap item pertanyaan *job stressors* sebanyak 12 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.7
Deskripsi Tanggapan Responden
Mengenai *Job Stressors*

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden (dalam %)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bertanggung jawab sepenuhnya pada pekerjaan saya.	2	5	22	50	21
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	1	14	35	38	12
3	Saya mendapatkan apa yang saya harapkan pada pekerjaan saya ini.	3	13	43	31	10
4	Dalam bekerja saya tidak bisa memuaskan setiap orang pada waktu yang sama.	2	6	29	47	16
5	Untuk memuaskan beberapa orang saya membatalkan pekerjaan lainnya.	2	8	48	36	6
6	Saya memiliki beberapa pekerjaan lain yang berbeda.	3	26	36	21	14
7	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	1	25	34	33	7
8	Saya bekerja lebih dari yang seharusnya saya kerjakan.	2	24	43	22	9
9	Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja lebih keras.	1	33	38	23	5
10	Jadwal kerja mengganggu hubungan saya dengan keluarga saya.	7	26	38	18	11
11	Pekerjaan membuat saya lelah.	6	19	43	23	9
12	Pekerjaan tidak memberi waktu yang cukup untuk menjalani aktifitas bersama keluarga.	12	26	32	18	12

Sumber: Data primer yang diolah

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.7 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 50 orang atau 50 % menjawab setuju atas item pertanyaan Saya bertanggung jawab sepenuhnya pada pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden bertanggungjawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 38 orang atau 38 % menjawab setuju atas item pertanyaan Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini berarti sebagian besar responden dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 43 orang atau 43 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya mendapatkan apa yang saya harapkan pada pekerjaan saya ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah harapan mereka pada pekerjaan dapat tercapai.
4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 47 orang atau 47 % menjawab setuju atas item pertanyaan Dalam bekerja saya tidak bisa memuaskan setiap orang pada waktu yang sama. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden tidak bisa memuaskan setiap orang pada waktu yang sama.

5. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48 orang atau 48 % menjawab netral atas item pertanyaan Untuk memuaskan beberapa orang saya membatalkan pekerjaan lainnya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka membatalkan pekerjaan untuk memuaskan orang lain.
6. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 36 orang atau 36 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya memiliki beberapa pekerjaan lain yang berbeda. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka memiliki beberapa pekerjaan yang berbeda.
7. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 34 orang atau 34 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.
8. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 43 orang atau 43 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya bekerja lebih dari yang seharusnya saya kerjakan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan.

9. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 38 orang atau 38 % menjawab netral atas item pertanyaan Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja lebih keras. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah pekerjaan menuntut mereka untuk bekerja keras.
10. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 38 orang atau 38 % menjawab netral atas item pertanyaan Jadwal kerja mengganggu hubungan saya dengan keluarga saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah jadwal kerja mengganggu hubungan mereka dengan keluarga.
11. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 43 orang atau 43 % menjawab netral atas item pertanyaan Pekerjaan membuat saya lelah. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah pekerjaan membuat mereka lelah.
12. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 32 orang atau 32 % menjawab netral atas item pertanyaan Pekerjaan tidak memberi waktu yang cukup untuk menjalani aktifitas bersama keluarga. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah pekerjaan tidak memberi waktu yang cukup untuk menjalani aktivitas bersama keluarga mereka.

b. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap item pertanyaan Kepuasan Kerja sebanyak 8 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.8
Deskripsi Tanggapan Responden
Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden (dalam %)				
		STP	TP	N	P	SP
1	Keamanan kerja.	9	18	24	35	14
2	Pencahayaannya, ventilasi, AC, tempat parkir.	5	18	29	42	6
3	Jamsostek, dana pensiun, THR	4	34	27	30	5
4	Gaji yang diterima.	3	17	47	28	5
5	Bonus dan kenaikan gaji.	6	24	34	25	11
6	Kebebasan anda dalam bekerja untuk mencapai hasil yang terbaik.	5	25	36	33	1
7	Kenaikan jabatan (promosi) sejak anda mulai bekerja di perusahaan ini.	8	40	24	23	5
8	Pekerjaan yang anda kerjakan.	9	19	39	25	8

Sumber : Data primer yang diolah

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.8 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 35 orang atau 35 % menjawab puas

atas item pertanyaan Keamanan kerja. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa aman dalam pekerjaan mereka.

2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 42 orang atau 42 % menjawab puas atas item pertanyaan Pencahayaan, ventilasi, AC, tempat parkir. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap fasilitas fisik di tempat kerja .
3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 34 orang atau 34 % menjawab tidak puas atas item pertanyaan Jamsostek, dana pensiun, THR. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa tidak puas terhadap jamsostek, dana pensiun, dan THR yang diberikan perusahaan.
4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 47 orang atau 47 % menjawab netral atas item pertanyaan Gaji yang diterima. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka puas terhadap gaji yang mereka terima.
5. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 34 orang atau 34 % menjawab netral atas item pertanyaan Bonus dan kenaikan gaji. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka puas terhadap bonus dan kenaikan gaji yang mereka terima.

6. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 36 orang atau 36 % menjawab netral atas item pertanyaan Kebebasan anda dalam bekerja untuk mencapai hasil yang terbaik. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka puas terhadap kebebasan dalam bekerja.
7. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 40 orang atau 40 % menjawab tidak puas atas item pertanyaan Kenaikan jabatan (promosi) sejak anda mulai bekerja di perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka puas terhadap promosi yang diberikan perusahaan.
8. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 39 orang atau 39 % menjawab netral atas item pertanyaan Pekerjaan yang anda kerjakan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

c. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap item pertanyaan Komitmen Organisasi sebanyak 5 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.9
Deskripsi Tanggapan Responden
Mengenai Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden (dalam %)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja lebih keras demi kesuksesan perusahaan.	7	26	15	41	11
2	Saya bangga bekerja di perusahaan ini.	5	10	44	34	7
3	Saya memiliki loyalitas (kesetiaan) yang rendah pada perusahaan ini.	5	22	36	31	6
4	Saya merekomendasikan teman, saudara, kerabat atau orang lain untuk bekerja di perusahaan ini.	6	20	29	31	14
5	Saya peduli pada perusahaan ini	4	22	35	30	9

Sumber : Data primer yang diolah

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.9 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 41 orang atau 41 % menjawab setuju atas item pertanyaan Saya bekerja lebih keras demi kesuksesan perusahaan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden bekerja lebih keras demi kesuksesan perusahaan..
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 44 orang atau 44 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya bangga bekerja di perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka bangga bekerja di perusahaan.

3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 36 orang atau 36 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya memiliki loyalitas (kesetiaan) yang rendah pada perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka memiliki loyalitas (kesetiaan) yang rendah pada perusahaan.
4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 31 orang atau 31 % menjawab setuju atas item pertanyaan Saya merekomendasikan teman, saudara, kerabat atau orang lain untuk bekerja di perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merekomendasikan teman, saudara, kerabat atau orang lain untuk bekerja di perusahaan mereka.
5. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 35 orang atau 35 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya peduli pada perusahaan ini. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka peduli pada perusahaan.

d. Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap item pertanyaan Stres Kerja sebanyak 8 item. Dari data kuesioner yang

terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.10
Deskripsi Tanggapan Responden
Mengenai Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden (dalam %)				
		SH	BM	SM	BB	TP
1	Saya merasa emosional dalam bekerja.	4	17	24	47	8
2	Saya merasa tidak mampu bekerja pada pekerjaan saya.	2	20	27	43	8
3	Saya merasa frustrasi pada pekerjaan saya.	14	48	33	4	1
4	Saya merasa tegang dengan pekerjaan saya.	3	18	26	45	8
5	Kehilangan semangat kerja karena ada masalah dengan pekerjaan saya.	4	20	37	28	11
6	Masalah pekerjaan membuat saya tidak bisa tidur.	8	15	37	31	9
7	Pekerjaan membuat saya jatuh sakit.	4	34	30	28	4
8	Masalah pekerjaan membuat jantung saya berdetak lebih cepat dari biasanya.	9	12	41	30	8

Sumber : Data primer yang diolah

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.10 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 47 orang atau 47 % menjawab beberapa kali sebulan atas item pertanyaan Saya merasa emosional

dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden jarang merasa emosional dalam bekerja.

2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 43 orang atau 43 % menjawab beberapa kali sebulan atas item pertanyaan Saya merasa tidak mampu bekerja pada pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden jarang merasa tidak mampu bekerja pada pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 48 orang atau 48 % menjawab beberapa kali seminggu atas item pertanyaan Saya merasa frustrasi pada pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sering merasa frustrasi pada pekerjaan mereka.
4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 45 orang atau 45 % menjawab beberapa kali sebulan atas item pertanyaan Saya merasa tegang dengan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden jarang merasa tegang dengan pekerjaan mereka.
5. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 37 orang atau 37 % menjawab sekali seminggu atas item pertanyaan Kehilangan semangat kerja karena ada masalah dengan pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar

responden kadang-kadang kehilangan semangat kerja karena ada masalah dengan pekerjaan mereka.

6. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 37 orang atau 37 % menjawab sekali seminggu atas item pertanyaan Masalah pekerjaan membuat saya tidak bisa tidur. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden kadang-kadang tidak bisa tidur karena masalah pekerjaan mereka.
7. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 34 orang atau 34 % menjawab beberapa kali seminggu atas item pertanyaan Pekerjaan membuat saya jatuh sakit. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden sering jatuh sakit karena pekerjaan.
8. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 41 orang atau 41 % menjawab sekali seminggu atas item pertanyaan Masalah pekerjaan membuat jantung saya berdetak lebih cepat dari biasanya. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden kadang-kadang merasa masalah pekerjaan membuat jantung mereka berdetak lebih cepat dari biasanya.

e. Tanggapan Responden Mengenai *Self Esteem*

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap item pertanyaan *Self Esteem* sebanyak 4 item. Dari data kuesioner yang

terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.11
Deskripsi Tanggapan Responden
Mengenai *Self Esteem*

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden (dalam %)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa memiliki kualitas baik dalam bekerja.	8	31	43	17	1
2	Saya gagal pada pekerjaan saya.	7	25	38	28	2
3	Saya puas pada diri saya sendiri.	10	31	36	19	4
4	Saya bekerja lebih baik daripada karyawan yang lain.	11	20	51	14	4

Sumber: Data primer yang diolah

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.11 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 43 orang atau 43 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya merasa memiliki kualitas baik dalam bekerja. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka memiliki kualitas baik dalam bekerja.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 38 orang atau 38 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya gagal pada pekerjaan saya. Hal ini berarti bahwa

sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka gagal dalam pekerjaan.

3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 36 orang atau 36 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya puas pada diri saya sendiri. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka puas pada diri mereka sendiri.
4. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 51 orang atau 51 % menjawab netral atas item pertanyaan Saya bekerja lebih baik daripada karyawan yang lain. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden masih ragu-ragu apakah mereka bekerja lebih baik daripada karyawan yang lain.

f. Tanggapan Responden Mengenai *Supervisor Support*

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap item pertanyaan *Supervisor Support* sebanyak 3 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Deskripsi Tanggapan Responden
Mengenai *Supervisor Support*

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden (dalam %)				
		TP	J	K	S	SS
1	Seberapa sering atasan anda meninjau pekerjaan anda untuk meringankan beban pekerjaan anda?	11	27	24	32	6
2	Seberapa sering anda berkomunikasi dengan atasan anda untuk mengatasi masalah pada pekerjaan anda?	15	29	18	30	8
3	Seberapa sering anda dipercaya atasan anda untuk mengerjakan tugas yang sulit dalam pekerjaan anda?	7	30	36	23	4

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.12 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 32 orang atau 32 % menjawab sering atas item pertanyaan Seberapa sering atasan anda meninjau pekerjaan anda untuk meringankan beban pekerjaan anda. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa atasan mereka sering meninjau pekerjaan mereka untuk meringankan beban pekerjaan mereka.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 30 orang atau 30 % menjawab sering atas item pertanyaan Seberapa sering anda berkomunikasi dengan atasan anda untuk mengatasi masalah pada pekerjaan anda. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden merasa sering berkomunikasi dengan atasan mereka untuk mengatasi masalah pada pekerjaan mereka.

3. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 36 orang atau 36 % menjawab kadang-kadang atas item pertanyaan Seberapa sering anda dipercaya atasan anda untuk mengerjakan tugas yang sulit dalam pekerjaan anda. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden kadang-kadang dipercaya atasan mereka untuk mengerjakan tugas yang sulit dalam pekerjaan mereka.

g. Tanggapan Responden Mengenai Keinginan untuk Keluar

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 100 orang terhadap item pertanyaan Keinginan untuk Keluar sebanyak 2 item. Dari data kuesioner yang terdapat pada lampiran dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.13
Deskripsi Tanggapan Responden
Mengenai Keinginan untuk Keluar

No	Pertanyaan	Jumlah Jawaban Responden (dalam %)				
		SS	S	K	J	TP
1	Seberapa sering anda berpikir untuk meninggalkan pekerjaan anda sekarang?	9	27	28	23	13
2	Seberapa sering anda mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain?	12	19	33	26	10

Sumber: Data primer yang diolah

1. Berdasarkan data dari Tabel IV.13 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 28 orang atau 28 % menjawab kadang-kadang atas item pertanyaan Seberapa sering anda berpikir untuk meninggalkan pekerjaan anda sekarang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden kadang-kadang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka sekarang.
2. Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 33 orang atau 33 % menjawab kadang-kadang atas item pertanyaan Seberapa sering anda mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden kadang-kadang mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

C. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2004). Dikarenakan konstruk yang hendak diuji merupakan pengujian kembali dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana pada penelitian sebelumnya telah berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk konstruk maka dalam penelitian ini teknik analisis yang dipakai dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dengan bantuan paket perangkat lunak program *SPSS 11.5 for Windows*. Menurut Hair *et al.*(1998) *factor loading* $> \pm 0,30$ dianggap memenuhi level minimal. *factor*

loading $\pm 0,40$ dianggap lebih baik dan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti. Sedangkan *factor loading* $0,50$ dianggap signifikan. Berdasarkan pedoman tersebut, peneliti menetapkan nilai *factor loading* yang signifikan adalah lebih dari sama dengan $0,50$. Hasil analisis pada tabel IV.14 menunjukkan bahwa ada 9 item pertanyaan yang belum valid yaitu js1, js2, js3, js4, js7, kk3, kk7, ko2, dan sk3. Analisis faktor dilakukan kembali dengan menghilangkan 9 item pertanyaan tersebut. Hasil analisis pada tabel IV.15 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan yang menjadi indikator masing-masing variabel telah ekstrak secara sempurna dan mempunyai *factor loading* $0,50$

Tabel IV.15
Hasil Faktor Analisis 2
Rotated Component Matrix(a)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
JS5		.669					
JS6		.845					
JS8		.784					
JS9		.762					
JS10		.827					
JS11		.796					
JS12		.780					
KK1			.882				
KK2			.868				
KK4			.828				
KK5			.820				
KK6			.718				
KK8			.818				
KO1				.893			
KO3				.668			
KO4				.827			
KO5				.824			
SE1					.794		
SE2					.729		
SE3					.873		
SE4					.831		
SK1	.878						
SK2	.850						
SK4	.812						
SK5	.831						
SK6	.756						
SK7	.641						
SK8	.747						
SS1						.868	
SS2						.883	
SS3						.883	
KUK1							.881
KUK2							.878

Sumber : Data primer yang diolah

D. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas, maka tahap selanjutnya adalah pengujian reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Untuk mengukur reliabilitas dari instrument penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* antara 0,80 – 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai 0,60 – 0,79 dikategorikan reliabilitasnya dapat diterima, nilai 0,60 dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2000). Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan program *SPSS 11.5 for Windows* didapatkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel IV.16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Job Stressors	0,9128	Baik
Self Esteem	0,8632	Baik
Supervisor Support	0,9157	Baik
Stres Kerja	0,9211	Baik
Kepuasan Kerja	0,9239	Baik
Komitmen Organisasi	0,8679	Baik
Keinginan untuk Keluar	0,9557	Baik

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel IV.16 dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

E. Uji Asumsi Model

1. Normalitas Data

Normalitas *univariate* dan *multivariate* terhadap data yang digunakan dalam analisis ini diuji dengan menggunakan AMOS 4.01. Hasilnya adalah seperti yang disajikan dalam Tabel IV.17 berikut ini:

Tabel IV.17
Hasil Uji Normalitas

Assessment of normality						
	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
js5	1.000	5.000	-0.255	-1.040	0.514	1.050
se4	1.000	5.000	-0.084	-0.344	0.043	0.088
ko5	1.000	5.000	-0.069	-0.282	-0.583	-1.191
sk8	1.000	5.000	-0.377	-1.539	-0.191	-0.389
sk7	1.000	5.000	0.120	0.490	-0.826	-1.687
kk8	1.000	5.000	-0.130	-0.532	-0.463	-0.944
kuk1	1.000	5.000	0.071	0.289	-0.901	-1.839
kuk2	1.000	5.000	-0.137	-0.559	-0.742	-1.516
ko1	1.000	5.000	-0.301	-1.227	-1.014	-2.070
ko3	1.000	5.000	-0.157	-0.642	-0.510	-1.040
ko4	1.000	5.000	-0.197	-0.806	-0.741	-1.513
kk1	1.000	5.000	-0.350	-1.428	-0.779	-1.589
kk2	1.000	5.000	-0.476	-1.942	-0.424	-0.866
kk4	1.000	5.000	-0.108	-0.441	-0.010	-0.021
kk5	1.000	5.000	0.021	0.087	-0.677	-1.383
kk6	1.000	5.000	-0.323	-1.320	-0.710	-1.449
sk1	1.000	5.000	-0.568	-2.318	-0.347	-0.708
sk2	1.000	5.000	-0.331	-1.349	-0.635	-1.295
sk4	1.000	5.000	-0.462	-1.886	-0.449	-0.917
sk5	1.000	5.000	-0.049	-0.201	-0.535	-1.092
sk6	1.000	5.000	-0.312	-1.275	-0.371	-0.757
ss1	1.000	5.000	-0.112	-0.457	-0.971	-1.983
ss2	1.000	5.000	0.019	0.077	-1.145	-2.336
ss3	1.000	5.000	0.069	0.280	-0.549	-1.121
se1	1.000	5.000	-0.058	-0.235	-0.392	-0.800
se2	1.000	5.000	-0.221	-0.901	-0.584	-1.193
se3	1.000	5.000	0.135	0.551	-0.492	-1.004
js6	1.000	5.000	0.213	0.871	-0.754	-1.540
js8	1.000	5.000	0.263	1.075	-0.402	-0.820
js9	1.000	5.000	0.375	1.530	-0.592	-1.209
js10	1.000	5.000	0.192	0.784	-0.533	-1.087
js11	1.000	5.000	-0.024	-0.097	-0.286	-0.583
js12	1.000	5.000	0.155	0.633	-0.782	-1.596
Multivariate					5.973	0.621

Sumber: Data primer yang diolah

Dari Tabel IV.17 terlihat hasil pengujian normalitas data dalam penelitian ini. Evaluasi normalitas diidentifikasi baik secara *univariate* maupun *multivariate*. Secara *univariate* untuk nilai-nilai dalam C.r *skewness*, satu item pertanyaan menunjukkan nilai > 2 yaitu sk1. Sedangkan untuk nilai-nilai dalam C.r kurtosis, semua item pertanyaan menunjukkan nilai < 7 . Dengan demikian secara *univariate*, data terdistribusi secara normal. Nilai yang tertera di pojok kanan bawah pada Tabel IV.17 menandakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal secara *multivariate* dengan nilai C.R kurtosis 0,621. Analisis terhadap data tidak normal dapat mengakibatkan pembiasan interpretasi karena nilai *chi-square* hasil analisis cenderung meningkat sehingga nilai *probability level* akan mengecil. Namun demikian, menurut Hair *et al.* (1998) ukuran sampel yang besar cenderung untuk mengurangi efek yang merugikan (distorsi hasil analisis) dari non-normalitas data yang akan dianalisis. Disamping itu, teknik *Maximum Likelihood Estimates* (MLE) yang digunakan dalam penelitian ini tidak terlalu terpengaruh (*robust*) terhadap data yang tidak normal (Ghozali dan Fuad, 2005) sehingga analisis selanjutnya masih dapat dilakukan.

2. Evaluasi Outliers

Uji terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan kriteria Jarak Mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$. Jarak Mahalanobis itu

dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel indikator yang digunakan dalam penelitian (Ferdinand, 2002). Jika dalam penelitian ini digunakan 33 variabel indikator, semua kasus yang mempunyai Jarak Mahalanobis lebih besar dari $X^2 (33, 0.001) = 63,870$ adalah *multivariate outlier*. Tabel IV.18 berikut menyajikan hasil evaluasi Jarak Mahalanobis.

Tabel IV.18
Jarak Mahalanobis Data Penelitian

Nomor Observasi	Jarak Mahalanobis	Jarak Mahalanobis Kritis (33, 0.001)
7	52,721	63,870
81	48,470	
26	46,204	
.	.	
.	.	
.	.	
62	17,767	

Sumber: Data primer yang diolah.

Dari Tabel IV.18 terlihat bahwa tidak ada outlier, karena semua observasi memiliki jarak mahalanobis $< 63,870$.

F. Uji Hipotesis

Teknik pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang baik. Untuk mengujinya digunakan *structural equation modelling* dengan bantuan program AMOS 4.01.

1. Analisis Kesesuaian Model (*Goodness-of-Fit*)

Evaluasi nilai *goodness-of-fit* dari model penelitian yang diajukan dapat dilihat pada Tabel IV.19 berikut ini:

Tabel IV.19
Hasil *Goodness-of-Fit* Model

	Indeks	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
1	<i>Chi-Square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	627.068	-
2	Probability level	0.05	0.000	Buruk
3	<i>CMIN/DF</i>	2.0 / 3.0	1.312	Baik
4	GFI	0.90	0.750	Marginal
5	AGFI	0.90	0.706	Marginal
6	<i>CFI</i>	0.90	0.937	Baik
7	<i>RMSEA</i>	0.08	0.056	Baik
8	<i>TLI</i>	0.90	0.931	Baik
9	<i>NFI</i>	0.90	0.784	Marginal

Sumber : Data primer yang diolah.

Pada tabel IV.19 dapat dilihat bahwa *chi-square* yang bernilai 627,068 dengan *degree of freedom* 478 adalah signifikan secara statistik pada level signifikansi 0,000. Probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini merupakan indikasi yang buruk. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara matrik kovarian sampel dengan matrik kovarian populasi yang diamati. Nilai GFI sebesar 0,750 merupakan indikasi yang marginal. Nilai RMSEA sebesar 0,056 merupakan indikasi yang baik. Sementara dari indeks *incremental fit measures* didapat nilai AGFI sebesar 0,706 merupakan indikasi yang marginal. Nilai TLI

sebesar 0,931 merupakan indikasi yang baik. Nilai CFI sebesar 0,937 merupakan indikasi yang baik. Sebagai tambahan dari indeks *parsimony fit measures* didapat nilai *CMIN/df* sebesar 1,312 merupakan indikasi yang baik karena mempunyai nilai kurang dari 2.

Dari keseluruhan pengukuran *goodness of fit* tersebut di atas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini belum dapat diterima. Karena model yang diajukan dalam penelitian ini belum dapat diterima maka peneliti mempertimbangkan untuk melakukan modifikasi model untuk membentuk model alternatif yang mempunyai *goodness of fit* yang lebih baik.

2. Modifikasi Model

Menurut Ferdinand (2002) salah satu tujuan modifikasi model adalah untuk mendapatkan kriteria *goodness of fit* dari model yang dapat diterima. Melalui nilai *modification indices* dapat diketahui ada tidaknya kemungkinan modifikasi terhadap model yang dapat diusulkan. *Modification indices* yang dapat diketahui dari output Amos 4.01 akan menunjukkan hubungan-hubungan yang perlu diestimasi yang sebelumnya tidak ada dalam model supaya terjadi penurunan pada nilai *chi-square* untuk mendapatkan model penelitian yang lebih baik.

Untuk mendapatkan kriteria model yang dapat diterima, peneliti mengestimasi hubungan korelasi antar *error term* yang tidak memerlukan justifikasi teoritis dan yang memiliki nilai *modification indices* lebih besar atau sama dengan 4.01. Cara ini juga pernah dilakukan oleh Satrio (2004) yang telah

melakukan korelasi antar *error term* untuk mendapatkan nilai *goodness of fit* yang memenuhi syarat. Tabel IV.20 merupakan hasil *goodness of fit* model yang telah dimodifikasi.

Tabel IV.20
Hasil Goodness-of-Fit Model Setelah Modifikasi

	Indeks	Nilai Kritis	Hasil	Keterangan
1	<i>Chi-Square</i> (χ^2)	Diharapkan kecil	514.033	-
2	Probability level	0.05	0.057	Baik
3	<i>CMIN/DF</i>	2.0 / 3.0	1.105	Baik
4	GFI	0.90	0.789	Marginal
5	AGFI	0.90	0.745	Marginal
6	<i>CFI</i>	0.90	0.979	Baik
7	<i>RMSEA</i>	0.08	0.033	Baik
8	<i>TLI</i>	0.90	0.977	Baik
9	<i>NFI</i>	0.90	0.823	Marginal

Sumber : Data primer yang diolah.

Tujuan analisis *Chi-Square* (X^2) adalah mengembangkan dan menguji model yang sesuai dengan data. Dalam pengujian ini nilai X^2 yang rendah dan menghasilkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 akan mengindikasikan tidak ada perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks kovarian yang diestimasi. *Chi-Square* sangat sensitif terhadap ukuran sampel. Nilai X^2 pada penelitian ini sebesar 514,033 dengan probabilitas 0,057 menunjukkan bahwa model penelitian yang diajukan dapat diterima.

Normed Chi-Square (CMIN/DF) adalah ukuran yang diperoleh dari nilai *Chi-Square* dibagi dengan *degree of freedom*. Indeks ini merupakan indeks kesesuaian *parsimonious* yang mengukur hubungan *goodness-of-fit* model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Nilai CMIN/DF pada model ini adalah 1,105 menunjukkan bahwa model penelitian ini *fit*.

Goodness of Fit Index (GFI) mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai yang mendekati 1 mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik. Dengan tingkat penerimaan yang direkomendasikan 0,90, dapat disimpulkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang marginal dengan nilai GFI sebesar 0,789.

Adjusted goodness of fit index – AGFI sebagai pengembangan indeks dari GFI, merupakan indeks yang telah disesuaikan dengan rasio *degree of freedom* model yang diusulkan dengan *degree of freedom* dari *null model*. Dengan nilai penerimaan yang direkomendasikan $AGFI \geq 0,90$, model memiliki nilai AGFI sebesar 0,745 sehingga dapat dikatakan memiliki tingkat kesesuaian yang marginal.

Comparative Fit Index (CFI) adalah indeks kesesuaian *incremental* yang membandingkan model yang diuji dengan *null model*. Besaran indeks ini adalah dalam rentang 0 sampai 1 dan nilai yang mendekati 1 mengindikasikan model

memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Indeks ini sangat dianjurkan untuk dipakai karena indeks ini relatif tidak sensitif terhadap besarnya sampel dan kurang dipengaruhi oleh kerumitan model. Dengan memperhatikan nilai yang direkomendasikan $\geq 0,90$, maka nilai CFI sebesar 0,975 menunjukkan bahwa model ini memiliki kesesuaian yang baik.

The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai *Chi-Square* dalam sampel yang besar. Nilai penerimaan yang direkomendasikan $\leq 0,08$, maka nilai RMSEA sebesar 0,033 menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik.

Tucker Lewis Index (TLI) merupakan alternatif *incremental fit index* yang membandingkan model yang diuji dengan *baseline model*. TLI merupakan indeks kesesuaian model yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel. Nilai yang direkomendasikan $\geq 0,90$, dapat disimpulkan bahwa model menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik dengan nilai TLI sebesar 0,977.

Normed Fit Index – NFI, membandingkan proposed model dan *null model*. Dengan nilai penerimaan yang direkomendasikan NFI $\geq 0,90$, nilai 0,823 menunjukkan model ini memiliki nilai *fit* yang marginal.

Keseluruhan pengukuran tersebut di atas, mengindikasikan bahwa model diterima dengan baik.

3. Analisis Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis tingkat signifikansi hubungan kausalitas antar konstruk dalam model yang didasarkan pada nilai C.R (z-hitung) lebih besar dari atau sama dengan nilai z-tabel ($z\text{-hitung} \geq z\text{-tabel}$). Kemudian, dengan melihat *standardized structural (path) coefficients* dari setiap hipotesis terutama pada kesesuaian arah hubungan path dengan arah hubungan yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Jika arah hubungan sesuai dengan yang dihipotesiskan dan nilai *critical ratio*-nya juga memenuhi persyaratan maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang diuji terbukti. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5%. Nilai z tabel untuk tingkat signifikansi 5% adalah 1,96.

Tabel IV.21
Hasil Estimasi Model Struktural

<i>Regression Weights:</i>	Estimate	S.E.	C.R.	P
<i>Self esteem</i> <----- <i>Job stressors</i>	-0.356	0.090	-3.974	0.000
<i>Supervisor support</i> <-- <i>Job stressors</i>	-0.314	0.083	-3.767	0.000
Stres kerja <----- <i>Job stressors</i>	0.134	0.101	1.326	0.185
Stres kerja <----- <i>Self esteem</i>	-0.159	0.113	-1.405	0.160
Stres kerja <---- <i>Supervisor support</i>	-0.381	0.120	-3.179	0.001
Kepuasan kerja <----- <i>Job stressors</i>	-0.030	0.067	-0.439	0.661
Kepuasan kerja <----- <i>Self esteem</i>	-0.099	0.076	-1.295	0.195
Kepuasan kerja <- <i>Supervisor support</i>	0.003	0.081	0.036	0.972
Kepuasan kerja <----- Stres kerja	-0.258	0.082	-3.140	0.002
Komitmen organisasi <--- <i>Self esteem</i>	-0.065	0.117	-0.554	0.580
Komitmen organis <- <i>Supervisor suppo</i>	-0.055	0.130	-0.423	0.673
Komitmen organisasi <--- Stres kerja	-0.008	0.135	-0.060	0.952
Komitmen organisas <- Kepuasan kerja	0.744	0.207	3.596	0.000
Keinginan untuk kel <- <i>Job stressors</i>	-0.108	0.108	-1.000	0.317
Keinginan untuk kelua <- Stres kerja	0.347	0.134	2.585	0.010
Keinginan untuk ke <- Kepuasan kerja	-0.502	0.221	-2.274	0.023
Keinginan untuk <- Komitmen organis	-0.282	0.120	-2.345	0.019

Sumber : Data primer yang diolah.

Dari tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis didukung apabila nilai CR (Critical Ratio) $> 1,96$ dan nilai $P < 0.05$.

Hipotesis 1 : *Job stressors* berpengaruh langsung pada keinginan untuk keluar

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *job stressors* berpengaruh langsung pada keinginan untuk keluar. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar $-1,000$. Karena nilai $CR < 1,96$ maka menunjukkan bahwa **hipotesis 1 tidak terdukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job stressors* tidak berpengaruh langsung pada keinginan untuk keluar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006) dan Firth (2004) yang menunjukkan bahwa *job stressors* tidak berpengaruh langsung pada keinginan untuk keluar.

Hipotesis 2 : *Job stressors* berpengaruh positif pada stres kerja

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *job stressors* berpengaruh positif pada stres kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar $1,326$. Karena nilai $CR < 1,96$ maka menunjukkan bahwa **hipotesis 2 tidak terdukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job stressors* tidak berpengaruh positif pada stres kerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006) dan Firth (2004) yang menunjukkan bahwa *job stressors* berpengaruh positif pada stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dua (1994).

Hipotesis 3 : *Job stressors* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *job stressors* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar -0,439. Karena nilai $CR < 1,96$ maka menunjukkan bahwa **hipotesis 3 tidak terdukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job stressors* tidak berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006) dan Yousef (2002) yang menunjukkan bahwa *job stressors* berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Hipotesis 4 : *Job stressors* berpengaruh negatif pada *self esteem*.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *job stressors* berpengaruh pada *self esteem*. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 dimana nilai CR pengaruh *job stressors* pada *self esteem* sebesar -3,974 (signifikan pada tingkat signifikansi 5%), Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 4 terdukung**. Maka dapat disimpulkan bahwa *job stressors* berpengaruh pada *self esteem*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006) yang menunjukkan bahwa *job stressors* tidak berpengaruh pada *self esteem*.

Hipotesis 5 : *Self esteem* berpengaruh pada stres kerja.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *self esteem* berpengaruh pada stres kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 dimana nilai nilai CR pengaruh *self esteem* pada stres kerja sebesar -1.405 (tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 5 tidak terdukung**. Maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada stres kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006), Firth (2004) dan Kundu (2007) yang menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh pada stres kerja.

Hipotesis 6 : *Self esteem* berpengaruh pada komitmen organisasi.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *self esteem* berpengaruh pada komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 dimana nilai nilai CR pengaruh *self esteem* pada komitmen organisasi sebesar -0,554 (tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 6 tidak terdukung**. Maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006) yang menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Kreitner dan Kinicki (2003) yang menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh pada komitmen organisasi.

Hipotesis 7 : *Self esteem* berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *self esteem* berpengaruh pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 dimana nilai nilai CR pengaruh *self esteem* pada kepuasan kerja sebesar -1,295 (tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 7 tidak terdukung**. Maka dapat disimpulkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006) dan Firth (2006) yang menunjukkan bahwa *self esteem* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Kundu (2007) yang menunjukkan bahwa *self esteem* berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hipotesis 8 : *Job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 dimana nilai CR pengaruh *job stressors* pada *supervisor support* sebesar -3,767 (signifikan pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 8 didukung**. Maka dapat disimpulkan bahwa *job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004), Firth (2006) dan Richardson (2007) yang menunjukkan bahwa *job stressors* berpengaruh pada *supervisor support*.

Hipotesis 9 : *Supervisor support* berpengaruh pada stres kerja.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 dimana nilai nilai CR pengaruh *self esteem* pada stres kerja sebesar -3.179 (signifikan pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 9 terdukung**. Maka dapat disimpulkan bahwa *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004), Firth (2006) dan Xie (2000) yang menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh pada stres kerja.

Hipotesis 10 : *Supervisor support* berpengaruh pada komitmen organisasi.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *supervisor support* berpengaruh pada komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 dimana nilai nilai CR pengaruh *self esteem* pada komitmen organisasi sebesar -0.423 (tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 10 tidak terdukung**. Maka dapat disimpulkan bahwa *supervisor support* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004), Firth (2006) dan Bishop (2001). yang menunjukkan bahwa *supervisor support* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi.

Hipotesis 11 : *Supervisor support* berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *supervisor support* berpengaruh pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21

dimana nilai nilai CR pengaruh *self esteem* pada kepuasan kerja sebesar 0.036 (tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis 11 tidak terdukung**. Maka dapat disimpulkan bahwa *supervisor support* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004), Firth (2006) dan Chiu (2005) yang menunjukkan bahwa *supervisor support* berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hipotesis 12 : Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar 0,060. Karena nilai $CR < 1,96$ maka menunjukkan bahwa **hipotesis 6 tidak terdukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif pada komitmen organisasi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006) dan Chiu (2005), tapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh negatif pada komitmen organisasi.

Hipotesis 13 : Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar -3,140. Karena nilai $CR > 1,96$ maka menunjukkan bahwa **hipotesis 6 didukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) Firth (2006) dan Chiu (2005) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Hipotesis 14 :Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar 3,596. Karena nilai $CR > 1,96$ maka menunjukkan bahwa **hipotesis 8 didukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Begum (2005), Firth (2004) dan Firth (2006) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Hipotesis 15 : Stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar 2,585. Karena nilai $CR > 1,96$ maka menunjukkan bahwa **hipotesis 9 didukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2006), tapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004) dan Handoko (2001)

yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar.

Hipotesis 16 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar -2,345. Karena nilai CR > 1,96 maka menunjukkan bahwa **hipotesis 10 didukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004), Firth (2006) dan Jaramillo (2004) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar.

Hipotesis 17 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.21 didapatkan hasil nilai CR sebesar -2,274. Karena nilai CR > 1,96 maka menunjukkan bahwa **hipotesis 11 didukung** pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firth (2004), Firth

(2006) dan Elangovan (2001) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung *job stressors* pada keinginan untuk keluar dan dari analisis yang telah dilakukan oleh peneliti pada bab IV dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM), dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. *Job stressors* tidak berpengaruh langsung pada keinginan untuk keluar.

Job stressors memiliki pengaruh tidak langsung pada keinginan untuk keluar sehingga keinginan untuk keluar karyawan dapat diprediksi melalui tingginya stres kerja, ketidakpuasan kerja dan rendahnya komitmen organisasi.

- b. *Job stressors* tidak berpengaruh positif pada stres kerja.

Hal ini terjadi karena karyawan yang menjadi responden 66% memiliki masa kerja diatas 10 tahun dan 73% berusia diatas 30 tahun, sehingga mereka telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan telah matang dari segi usia untuk mengatasi kondisi pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja.

- c. *Job stressors* tidak berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas ketika kebutuhan atau harapan mereka akan suatu pekerjaan telah tercapai. Kebutuhan dan harapan mereka antara lain jaminan sosial tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, bonus, kenaikan gaji,

dana pensiun, dan promosi. Dalam penelitian ini, apa yang menjadi kebutuhan atau harapan karyawan telah terpenuhi, sehingga *job stressors* tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

- d. *Job stressors* berpengaruh signifikan pada *self esteem*, tetapi *self esteem* tidak berpengaruh signifikan pada stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. *Job stressors* berpengaruh pada *self esteem* itu berarti ketika karyawan menerima *job stressors* maka karyawan tersebut akan merasa gagal, putus asa, tidak mampu bekerja dan tidak puas akan dirinya sendiri akan tetapi keadaan yang demikian tidak berpengaruh pada stres kerja karena karyawan yang menjadi responden 66% memiliki masa kerja diatas 10 tahun dan 73% berusia diatas 30 tahun, sehingga mereka telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan telah matang dari segi usia untuk mengatasi kondisi pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja. *Self esteem* tidak berpengaruh pada pada komitmen organisasi karena meskipun dalam keadaan *self esteem* yang rendah mereka tetap bersedia bekerja selama 40 jam per minggu. *Self esteem* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karena secara umum kebutuhan atau harapan mereka akan suatu pekerjaan telah tercapai. Kebutuhan dan harapan mereka antara lain jaminan sosial tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, bonus, kenaikan gaji, dana pensiun, dan promosi.
- e. *Job stressors* berpengaruh signifikan pada *supervisor support*, tetapi *supervisor support* hanya berpengaruh signifikan pada stres kerja dan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa *supervisor*

support dapat mengurangi pengaruh *job stressors* pada stres kerja. *Supervisor support* tidak berpengaruh pada komitmen organisasi karena meskipun tanpa adanya *supervisor support* karyawan akan tetap bekerja 40 jam per minggu yang menunjukkan loyalitas mereka dan bersedia bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. *Supervisor support* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karena secara umum kebutuhan atau harapan mereka akan suatu pekerjaan telah tercapai. Kebutuhan dan harapan mereka antara lain jaminan sosial tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, bonus, kenaikan gaji, dana pensiun, dan promosi.

- f. Stres kerja tidak berpengaruh negatif pada komitmen organisasi.

Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan kerjanya, tidak mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan bersedia bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju.

- g. Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

Stres kerja akan mengakibatkan ketidakseimbangan pada diri karyawan, baik secara fisik maupun mental, yang akan mengganggu kondisi karyawan pada lingkungan kerja, sehingga berakibat pada munculnya ketidakpuasan kerja.

- h. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

Karyawan yang telah mencapai kepuasan dalam pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan akan

menimbulkan loyalitas pada dirinya dan juga akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

- i. Stres kerja berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar.

Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan kerjanya akan meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin besar prestasi akan berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan karyawan untuk keluar.

- j. Komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar.

Para karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama dan hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi antara lain pindah ke daerah lain mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga pasangan atau anak dan kehamilan.

- k. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan tidak mudah keluar atau berpindah kerja. Sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap

yang negatif terhadap pekerjaan itu sehingga memicu timbulnya keinginan untuk keluar.

B. Kelebihan Penelitian

Tabel V.I

Hasil perbandingan penelitian

Pengaruh	Pada	Firth (2004)	Firth (2006)	Anang (2009)
<i>Job stressors</i>	Keinginan untuk keluar	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
<i>Job stressors</i>	Stres kerja	Ada	Ada	Tidak ada
<i>Job stressors</i>	Kepuasan kerja	Ada	Ada	Tidak ada
<i>Job stressors</i>	<i>Locus of control</i>	Tidak ada	-	-
<i>Locus of control</i>	Stres kerja	Tidak ada	-	-
<i>Locus of control</i>	Komitmen organisasi	Tidak ada	-	-
<i>Locus of control</i>	Kepuasan kerja	Tidak ada	-	-
<i>Job stressors</i>	<i>Self esteem</i>	Tidak ada	Tidak ada	Ada
<i>Self esteem</i>	Stres kerja	Ada	Ada	Tidak ada
<i>Self esteem</i>	Komitmen organisasi	Ada	Tidak ada	Tidak ada
<i>Self esteem</i>	Kepuasan kerja	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
<i>Job stressors</i>	<i>Supervisor support</i>	ada	ada	Ada
<i>Supervisor support</i>	Stres kerja	Ada	ada	Ada
<i>Supervisor support</i>	Komitmen organisasi	Ada	Ada	Tidak ada
<i>Supervisor support</i>	Kepuasan kerja	Ada	Ada	Tidak ada
Stres kerja	Komitmen organisasi	Tidak ada	Ada	Tidak ada
Stres kerja	Kepuasan kerja	Ada	Tidak ada	Ada
Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Ada	Ada	Ada

Stres kerja	Keinginan untuk keluar	Ada	Tidak ada	Ada
Komitmen organisasi	Keinginan untuk keluar	Ada	Ada	Ada
Kepuasan kerja	Keinginan untuk keluar	Ada	Ada	Ada

Sumber : Firth(2004) dan Firth (2006)

Dari ke tiga hasil penelitian yang berbeda di atas dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

- a. Penelitian ini mengambil sampel dari perusahaan manufaktur sehingga hasilnya berbeda dengan dua penelitian terdahulu yang menggunakan sampel perusahaan jasa. Sehingga hasil yang berbeda tersebut perlu untuk dikaji lebih jauh lagi mengenai faktor – faktor yang menyebabkan hasil yang tidak signifikan.
- b. Dari hasil penelitian tahun 2009 dapat diketahui bahwa karyawan PT.DANLIRIS memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini bias dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan bahwa 100% karyawan akan tetap bekerja selama 40 jam per minggu meskipun mengalami stres kerja.
- c. Dari hasil penelitian tahun 2009 dapat diketahui bahwa karyawan PT.DANLIRIS memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini karena secara umum kebutuhan atau harapan mereka akan suatu pekerjaan telah tercapai.

Kebutuhan dan harapan mereka antara lain jaminan sosial tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, bonus, kenaikan gaji, dana pensiun, dan promosi.

- d. Dari hasil penelitian tahun 2009 dapat diketahui bahwa ketika karyawan PT.DANLIRIS mengalami stres kerja yang disebabkan oleh *job stressors* perusahaan dapat memberikan *supervisor support* untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan. Hal itu dapat dilakukan dengan menjaga komunikasi antara karyawan dengan atasannya untuk mengatasi masalah pekerjaan karena 15% responden menyatakan tidak pernah dan 29% responden menyatakan jarang berkomunikasi dengan atasannya untuk mengatasi masalah pada pekerjaan mereka.

C. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti sebelumnya, dengan menterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sehingga ada beberapa item pertanyaan yang kurang dapat dipahami atau menimbulkan makna dan tafsiran yang berbeda bagi responden.
- b. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan PT. DANLIRIS, sehingga generalisasi hasil penelitian hanya terbatas pada karyawan PT. DANLIRIS.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran untuk penelitian selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang telah disebarakan sehingga data yang dikumpulkan kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya juga menggunakan wawancara sebagai metode pengumpulan data untuk melengkapi kuesioner sehingga data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang keadaan yang sesungguhnya.
- b. Hasil penelitian ini ada yang tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu *job stressors* tidak berpengaruh positif pada stres kerja, *job stressors* tidak berpengaruh negatif pada kepuasan kerja, *supervisor support* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan stres kerja tidak berpengaruh negatif pada komitmen organisasi. Oleh karena itu, temuan ini memerlukan studi lanjutan untuk menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan hubungan yang tidak signifikan.

2. Saran untuk PT. DANLIRIS

- a. Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh negatif pada kepuasan kerja dan berpengaruh positif pada keinginan untuk keluar. Dalam bekerja 14% responden merasa frustrasi setiap hari dan 48% merasa

frustasi beberapa kali dalam seminggu. Sehingga untuk mengurangi tingkat stres kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan *supervisor support* karena hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *supervisor support* dapat memediasi pengaruh *job stressors* pada stres kerja. Itu berarti bahwa *supervisor support* terbukti dapat mengurangi tingkat terjadinya stres kerja. Oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan *supervisor support*. Hal itu dapat dilakukan dengan menjaga komunikasi antara karyawan dengan atasannya untuk mengatasi masalah pekerjaan karena 15% responden menyatakan tidak pernah dan 29% responden menyatakan jarang berkomunikasi dengan atasannya untuk mengatasi masalah pada pekerjaan mereka.

- b. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif pada komitmen organisasi dan berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kebijakan promosi perusahaan karena 40% karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak puas dan 8% karyawan yang menjadi responden menyatakan sangat tidak puas atas kebijakan promosi yang diterapkan oleh perusahaan.
- c. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 31% responden menyatakan setuju dan 6% menyatakan sangat setuju bahwa responden memiliki loyalitas yang

rendah pada perusahaan sehingga untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kebijakan promosi perusahaan karena 40% karyawan yang menjadi responden menyatakan tidak puas dan 8% karyawan yang menjadi responden menyatakan sangat tidak puas atas kebijakan promosi yang diterapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bishop, J. W., Goldsby, M.G., Neck, C.P. 2001. Who Goes? Who Care? Who Stays? Who Wants To? The role of contingent workers and corporate layoff practice. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 197 No. 4; pp 298-315.
- Carson, P, Carson, D, and Lanier P. 2002. Supervisory Power and Its Influence on Staff Members and Their Customers. *University of Louisiana at Lafayette*. Vol. 80, no. 3; pp 11-16.
- Chiu, C. K., Chin. C. S., Lin, C.P., and Hsiao. C. Y. 2005. Understanding Employee, Job Stress and Turnover Intention in Practical Setting. The Moderating Role of Locus Of Control. *Journal of management development*. Vol. 24 No.10; pp 837-855.
- Chen, J., and Silverthorne, C. 2008. The Impact of Locus Of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 29 No. 7; 572-582.
- Christia, Mellia. (2007). *Inner Voice Dan Self-Esteem*. Makara, sosial humaniora, Vol. 11, No. 1, juni 2007; pp 37-41.
- Dawley, D., Andrews, M., and Bucklew, N., (2007). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most? *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 29 No. 3; pp 235-247.

- Djarwanto dan Subagyo, P. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFPE.
- Dua, Jagdish. (1994). Job Stressors And Their Effect On Physical Health, Emotional Health And Job Satisfaction In University. *Journal Educational Administration* Vol 32 No.1; pp 59-78.
- Elangovan, A.R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *University of Victoria, British Columbia, Canada. Leadership & Organization Development Journal* 22/4; pp 159-165.
- Falkenburg, Karin (2007). Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawl Behaviour. *Management Research News*. Vol 30 No10; pp 708-723.
- Ferdinand,A.,2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : BP UNDIP.
- Firth, L., Mellor, M., Moore, K.,and Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology* Vol. 19 No. 2; pp 170-187.
- Firth, L., Siong, Mellor, M., Moore, K.,and Loquet, C. (2006). Predicting intention to quit in the call center industry: does the retail model fit? *Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 3; pp 231-243
- Ghozali. I., 2005. *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver 5.0*. Semarang : BP UNDIP.

- Ghozali, I dan Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaramillo, F., Mulky, J.P., and Locander, W.B., 2005. The Role of Time Wasted in Sales Force Attitude and Intention to Quit. *International Journal of Bank Marketing*. Vol.24 No.1; pp 24-36.
- Jaramillo, F., Nixon, R., Sams, D., 2004. The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies And Management*. Vol.28 No.2 ; pp 321-336.
- Jawahar, I.M., and Hemmasi., P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions. The mediating role of job and employer satisfaction . *Women in Management Review*. Vol. 21 No. 8; pp 643-661.
- Jogiyanto, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Semarang: BP UNDIP.
- Kundu, J. S., and Rani, S. 2007. Human Resources' Self Esteem Across Gender and Categories: A Study. *Industrial management and data system*. Vol.10 No. 9; 1366-1360.
- Michael, O., Court, D., and Petal, P. (2009). Job Stressors and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinator. *International Journal of Educational Management*. Vol 23, No 3; pp 266-288
- Paille, Pascal. (2008). The relationship between support, commitment and intent to leave team. A social exchange perspective. *Team Performance Management* Vol. 15 No. ½; pp 49-62.

- Richardson, H.A., Yang, J., Vandenberg, R.J. 2007. Perceived Organizational Support's And Role In Stressors-Strain Relationship. *Journal of Managerial Psychology* Vol 23 No.7; pp 789-810
- Thanacoody, P.R., Bartram, T., Casimir, G. 2009. The effect of burnout and supervisory social support on the relationship between work family conflict and intention to leave. *Journal of Health Organization and Management*. Vol.23 No.1, pp 53-69.
- Wong, K. S., Cheuk, W.H. 2005. Job Related Stress and Social Support in Kindergarten Principal. *International Journal of Educational Management*. Vol.19 No.3; pp 183-196.
- Yousef, Darwis. 2002. Job Satisfaction as A Mediator of The Relationship Between Role Stressors And Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*. Vol 17 No4; pp 250-266.
- Yukl, Gary. 2006. *Leadership in Organization*. Sixth edition. Prentice-Hall International, Inc.

Lampiran



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEBELAS MARET

JL. Ir. Sutarni 36A Ketingan Surakarta 57126 Telp.Dekan/Fax. (0271)
638163, TU (0271) 647481

Surakarta, 1 Juli 2009

Yth:

Bapak/Ibu/Saudara

.....

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian dan penulisan skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG JOB STRESSORS
PADA KEINGINAN UNTUK KELUAR”**

maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan mengisi kuesioner yang telah tersedia ini. Mohon kiranya kuesioner tersebut diisi lengkap sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya menurut petunjuk pengisian yang telah tersedia.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat berguna dalam penelitian yang sedang kami lakukan ini dan hasil pengisian kuesioner ini akan dirahasiakan serta hanya digunakan untuk keperluan peneliti skripsi secara akademis semata. Atas kesediaan, perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

ANANG ARIANTO
F0205032

SESI I. Informasi umum diri anda.

1. Jenis kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan terakhir :
a. SMP b. SMA c. Diploma d. Sarjana
4. Lama anda bekerja pada perusahaan ini : _____ tahun.
5. Jam kerja anda dalam seminggu : _____ jam.
- 6.

UNTUK SESI SELANJUTNYA BERILAH TANDA SILANG (X) PADA KOLOM YANG TELAH TERSEDIA

SESI II. Pendapat anda mengenai pekerjaan anda sekarang.

Keterangan:

SS: Sangat Setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

STS : Sangat tidak setuju

N : Antara setuju dan tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab sepenuhnya pada pekerjaan saya.					
2	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
3	Saya mendapatkan apa yang saya harapkan pada pekerjaan saya ini.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4	Dalam bekerja saya tidak bisa memuaskan setiap orang pada waktu yang sama.					
5	Untuk memuaskan beberapa orang saya membatalkan pekerjaan lainnya.					
6	Saya memiliki beberapa pekerjaan lain yang berbeda.					

7	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
8	Saya bekerja lebih dari yang seharusnya saya kerjakan.					
9	Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja lebih keras.					
10	Jadwal kerja mengganggu hubungan saya dengan keluarga saya.					
11	Pekerjaan membuat saya lelah.					
12	Pekerjaan tidak memberi waktu yang cukup untuk menjalani aktifitas bersama keluarga.					

SESI III. Pendapat anda mengenai berbagai fasilitas perusahaan.

Keterangan:

SP : Sangat puas

TP : Tidak puas

P : Puas

STP : Sangat tidak puas

N : Antara puas dan tidak puas

No	Pernyataan	SP	P	N	TP	STP
1	Keamanan kerja.					
2	Pencahayaan, ventilasi, AC, tempat parkir.					
3	Jamsostek, dana pensiun,THR					
4	Gaji yang diterima.					
5	Bonus dan kenaikan gaji.					
6	Kebebasan anda dalam bekerja untuk mencapai hasil yang terbaik.					
7	Kenaikan jabatan (promosi) sejak anda mulai bekerja di perusahaan ini.					
8	Pekerjaan yang anda kerjakan.					

SESI IV. Perasaan anda pada perusahaan tempat anda bekerja.

Keterangan:

SS: Sangat Setuju

TS :Tidak setuju

S : Setuju

STS :Sangat tidak setuju

N : Antara setuju dan tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja lebih keras demi kesuksesan perusahaan.					
2	Saya bangga bekerja di perusahaan ini.					
3	Saya memiliki loyalitas (kesetiaan) yang rendah pada perusahaan ini.					
4	Saya merekomendasikan teman, saudara, kerabat atau orang lain untuk bekerja di perusahaan ini.					
5	Saya peduli pada perusahaan ini					
6	Saya merasa memiliki kualitas baik dalam bekerja.					
7	Saya gagal pada pekerjaan saya.					
8	Saya puas pada diri saya sendiri.					
9	Saya bekerja lebih baik daripada karyawan yang lain.					

SESI V. Pendapat mengenai pekerjaan anda di perusahaan ini.

Keterangan:

TP :Tidak pernah

BB :Beberapa kali sebulan

SM : Sekali seminggu

BM : Beberapa kali seminggu

SH : Setiap hari

No	Pernyataan	TP	BB	SM	BM	SH
1	Saya merasa emosional dalam bekerja.					
2	Saya merasa tidak mampu bekerja pada pekerjaan saya.					
3	Saya merasa frustrasi pada pekerjaan saya.					
4	Saya merasa tegang dengan pekerjaan saya.					
5	Kehilangan semangat kerja karena ada masalah dengan pekerjaan saya.					
6	Masalah pekerjaan membuat saya tidak bisa tidur.					
7	Pekerjaan membuat saya jatuh sakit.					
8	Masalah pekerjaan membuat jantung saya berdetak lebih cepat dari biasanya.					

SESI VI. Pendapat mengenai hubungan anda dengan atasan anda.

Keterangan:

SS : Sangat sering

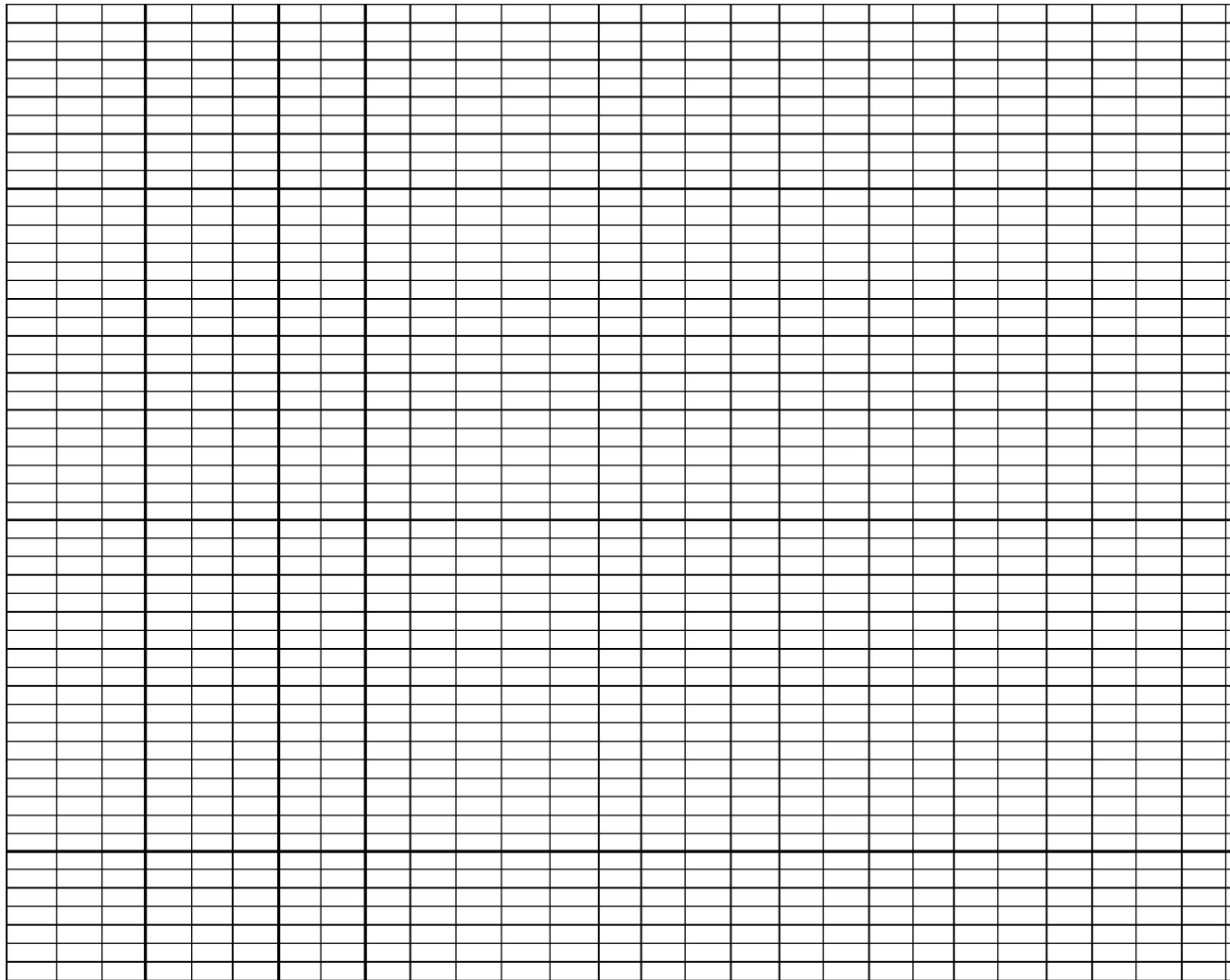
J : Jarang

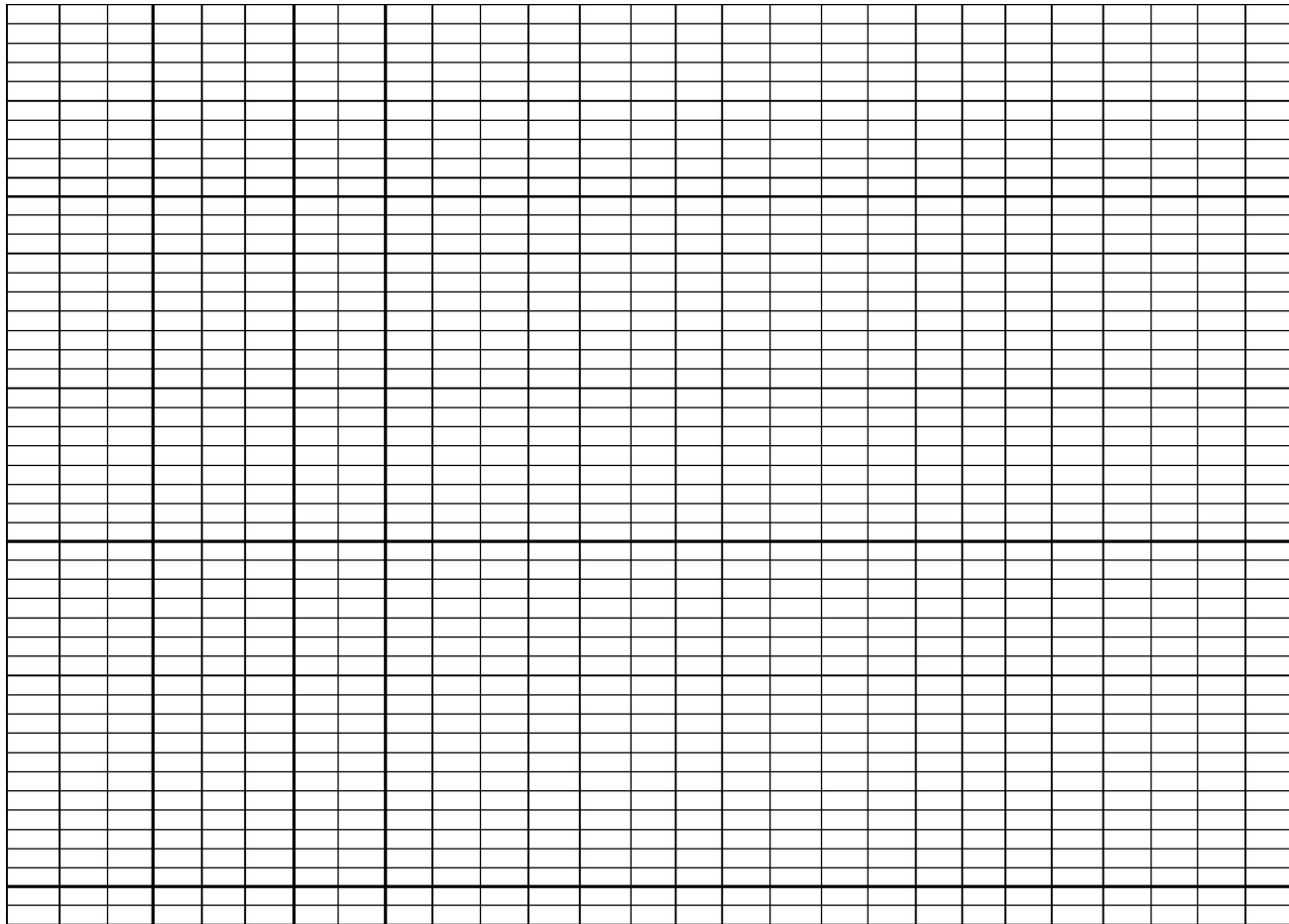
S : Sering

TP : Tidak pernah

K : Kadang – kadang

No	Pernyataan	SS	S	K	J	TP
1	Seberapa sering atasan anda meninjau pekerjaan anda untuk meringankan beban pekerjaan anda?					
2	Seberapa sering anda berkomunikasi dengan atasan anda untuk mengatasi masalah pada pekerjaan anda?					
3	Seberapa sering anda dipercaya atasan anda untuk mengerjakan tugas yang sulit dalam pekerjaan anda?					
4	Seberapa sering anda berpikir untuk meninggalkan pekerjaan anda sekarang?					
5	Seberapa sering anda mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain?					





Factor Analysis 1

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.742
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3066.107
	df	861
	Sig.	.000

Component Matrix(a)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
JS1							
JS2							
JS3							
JS4							
JS5		.522					
JS6	.524						
JS7							
JS8	.522						
JS9	.520	.516					
JS10	.689						
JS11	.570						
JS12	.684						
KK1	-.526	.580					
KK2	-.564	.569					
KK3							
KK4	-.506	.555					
KK5		.562					
KK6							
KK7							
KK8		.606					
KO1		.637					
KO2							
KO3		.513					
KO4		.676					
KO5		.648					

SE1				.610			
SE2	-.508			.574			
SE3				.640			
SE4				.560			
SK1	.594						
SK2	.652						
SK3							
SK4	.707						
SK5	.655						
SK6	.713						
SK7	.554						
SK8	.708						
SS1	-.564				.635		
SS2					.670		
SS3					.664		
KUK1							.653
KUK2			-.515				.663

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 7 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
JS1							
JS2				.524			
JS3							
JS4							
JS5	.716						
JS6	.784						
JS7							
JS8	.742						
JS9	.727						
JS10	.758						
JS11	.715						
JS12	.706						
KK1			.882				
KK2			.850				
KK3							
KK4			.833				
KK5			.813				
KK6			.706				
KK7							
KK8			.807				
KO1				.812			

KO2							
KO3				.586			
KO4				.784			
KO5				.741			
SE1					.752		
SE2					.749		
SE3					.868		
SE4					.793		
SK1		.877					
SK2		.855					
SK3							
SK4		.814					
SK5		.829					
SK6		.757					
SK7		.648					
SK8		.754					
SS1						.825	
SS2						.852	
SS3						.849	
KUK1							.804
KUK2							.820

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 13 iterations.

Factor Analysis 2

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.780
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2558.895
	df	528
	Sig.	.000

Component Matrix(a)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
JS5		.505					
JS6		.509					
JS8							
JS9		.546					
JS10	.640						
JS11	.530						
JS12	.639						
KK1	-.559	.577					
KK2	-.599	.564					
KK4	-.529	.578					
KK5	-.502	.570					
KK6							
KK8		.627					
KO1		.577			.511		
KO3							
KO4		.613					
KO5		.634					
SE1				.581			
SE2	-.515						
SE3				.668			
SE4				.547			
SK1	.605		.556				
SK2	.665		.500				
SK4	.727						
SK5	.666						
SK6	.747						
SK7	.570						
SK8	.723						
SS1	-.565						
SS2	-.502						
SS3							
KUK1							.689
KUK2							.692

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 7 components extracted.

Rotated Component Matrix(a)

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
JS5		.669					
JS6		.845					
JS8		.784					
JS9		.762					
JS10		.827					
JS11		.796					
JS12		.780					
KK1			.882				
KK2			.868				
KK4			.828				
KK5			.820				
KK6			.718				
KK8			.818				
KO1				.893			
KO3				.668			
KO4				.827			
KO5				.824			
SE1					.794		
SE2					.729		
SE3					.873		
SE4					.831		
SK1	.878						
SK2	.850						
SK4	.812						
SK5	.831						
SK6	.756						
SK7	.641						
SK8	.747						
SS1						.868	
SS2						.883	
SS3						.883	
KUK1							.881
KUK2							.878

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Reliability JS

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
JS5	18.2900	26.8948	.5994	.9129
JS6	18.4800	23.4238	.7705	.8958
JS8	18.5300	24.8981	.7098	.9023
JS9	18.6700	25.1324	.7272	.9009
JS10	18.6500	22.8561	.8178	.8903
JS11	18.5500	23.9672	.7589	.8970
JS12	18.7300	22.3607	.7775	.8961

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 7

Alpha = .9128

Reliability KK

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KK1	15.5600	17.2590	.8718	.8977
KK2	15.5700	18.6920	.8774	.8973
KK4	15.6800	20.1390	.8077	.9086
KK5	15.7200	18.6683	.7870	.9094
KK6	15.8300	21.2132	.6145	.9302
KK8	15.7900	19.0565	.7551	.9138

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 6

Alpha = .9239

Reliability KO

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
KO1	9.5600	6.6933	.8470	.7750
KO3	9.6800	9.1895	.4997	.9094
KO4	9.5200	7.2218	.7766	.8071
KO5	9.6100	7.7555	.7767	.8099

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 4

Alpha = .8679

Reliability SE

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SE1	8.4900	6.2524	.7172	.8245
SE2	8.2800	6.1430	.6679	.8429
SE3	8.4500	5.4823	.7794	.7962
SE4	8.4100	6.0423	.6861	.8357

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0

N of Items = 4

Alpha = .8632

Reliability SK

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SK1	19.2200	24.6380	.7926	.9053
SK2	19.2500	24.8965	.7977	.9050
SK4	19.2300	24.6233	.8167	.9030
SK5	19.3800	24.5410	.7763	.9069
SK6	19.4200	24.2057	.7792	.9066
SK7	19.6600	26.5903	.5880	.9251
SK8	19.4400	24.7135	.7372	.9110

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0
Alpha = .9211

N of Items = 7

Reliability SS

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
SS1	5.7400	4.2954	.8645	.8495
SS2	5.8200	3.9875	.8430	.8750
SS3	5.8200	5.0986	.8054	.9062

Reliability Coefficients

N of Cases = 100.0
Alpha = .9157

N of Items = 3

JS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.0	3.0	3.0
2	13	13.0	13.0	16.0
3	43	43.0	43.0	59.0
4	31	31.0	31.0	90.0
5	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	6	6.0	6.0	8.0
3	29	29.0	29.0	37.0
4	47	47.0	47.0	84.0
5	16	16.0	16.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	8	8.0	8.0	10.0
3	48	48.0	48.0	58.0
4	36	36.0	36.0	94.0
5	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.0	3.0	3.0
2	26	26.0	26.0	29.0
3	36	36.0	36.0	65.0
4	21	21.0	21.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	25	25.0	25.0	26.0
3	34	34.0	34.0	60.0
4	33	33.0	33.0	93.0
5	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	24	24.0	24.0	26.0
3	43	43.0	43.0	69.0
4	22	22.0	22.0	91.0
5	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.0	1.0	1.0
2	33	33.0	33.0	34.0
3	38	38.0	38.0	72.0
4	23	23.0	23.0	95.0
5	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7.0	7.0	7.0
2	26	26.0	26.0	33.0
3	38	38.0	38.0	71.0
4	18	18.0	18.0	89.0
5	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.0	6.0	6.0
2	19	19.0	19.0	25.0
3	43	43.0	43.0	68.0
4	23	23.0	23.0	91.0
5	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

JS12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	12.0	12.0	12.0
2	26	26.0	26.0	38.0
3	32	32.0	32.0	70.0
4	18	18.0	18.0	88.0
5	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9.0	9.0	9.0
2	18	18.0	18.0	27.0
3	24	24.0	24.0	51.0
4	35	35.0	35.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.0	5.0	5.0
2	18	18.0	18.0	23.0
3	29	29.0	29.0	52.0
4	42	42.0	42.0	94.0
5	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.0	4.0	4.0
2	34	34.0	34.0	38.0
3	27	27.0	27.0	65.0
4	30	30.0	30.0	95.0
5	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.0	3.0	3.0
2	17	17.0	17.0	20.0
3	47	47.0	47.0	67.0
4	28	28.0	28.0	95.0
5	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.0	6.0	6.0
2	24	24.0	24.0	30.0
3	34	34.0	34.0	64.0
4	25	25.0	25.0	89.0
5	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.0	5.0	5.0
2	25	25.0	25.0	30.0
3	36	36.0	36.0	66.0
4	33	33.0	33.0	99.0
5	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8.0	8.0	8.0
2	40	40.0	40.0	48.0
3	24	24.0	24.0	72.0
4	23	23.0	23.0	95.0
5	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9.0	9.0	9.0
2	19	19.0	19.0	28.0
3	39	39.0	39.0	67.0
4	25	25.0	25.0	92.0
5	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KO1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7.0	7.0	7.0
2	26	26.0	26.0	33.0
3	15	15.0	15.0	48.0
4	41	41.0	41.0	89.0
5	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KO2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.0	5.0	5.0
2	10	10.0	10.0	15.0
3	44	44.0	44.0	59.0
4	34	34.0	34.0	93.0
5	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KO3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.0	5.0	5.0
2	22	22.0	22.0	27.0
3	36	36.0	36.0	63.0
4	31	31.0	31.0	94.0
5	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KO4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	6.0	6.0	6.0
2	20	20.0	20.0	26.0
3	29	29.0	29.0	55.0
4	31	31.0	31.0	86.0
5	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KO5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.0	4.0	4.0
2	22	22.0	22.0	26.0
3	35	35.0	35.0	61.0
4	30	30.0	30.0	91.0
5	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SE1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8.0	8.0	8.0
2	31	31.0	31.0	39.0
3	43	43.0	43.0	82.0
4	17	17.0	17.0	99.0
5	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SE2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7.0	7.0	7.0
2	25	25.0	25.0	32.0
3	38	38.0	38.0	70.0
4	28	28.0	28.0	98.0
5	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SE3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	10.0	10.0	10.0
2	31	31.0	31.0	41.0
3	36	36.0	36.0	77.0
4	19	19.0	19.0	96.0
5	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SE4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	11.0	11.0	11.0
2	20	20.0	20.0	31.0
3	51	51.0	51.0	82.0
4	14	14.0	14.0	96.0
5	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.0	4.0	4.0
2	17	17.0	17.0	21.0
3	24	24.0	24.0	45.0
4	47	47.0	47.0	92.0
5	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.0	2.0	2.0
2	20	20.0	20.0	22.0
3	27	27.0	27.0	49.0
4	43	43.0	43.0	92.0
5	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	14.0	14.0	14.0
2	48	48.0	48.0	62.0
3	33	33.0	33.0	95.0
4	4	4.0	4.0	99.0
5	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.0	3.0	3.0
2	18	18.0	18.0	21.0
3	26	26.0	26.0	47.0
4	45	45.0	45.0	92.0
5	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.0	4.0	4.0
2	20	20.0	20.0	24.0
3	37	37.0	37.0	61.0
4	28	28.0	28.0	89.0
5	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	8.0	8.0	8.0
2	15	15.0	15.0	23.0
3	37	37.0	37.0	60.0
4	31	31.0	31.0	91.0
5	9	9.0	9.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	4.0	4.0	4.0
2	34	34.0	34.0	38.0
3	30	30.0	30.0	68.0
4	28	28.0	28.0	96.0
5	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9.0	9.0	9.0
2	12	12.0	12.0	21.0
3	41	41.0	41.0	62.0
4	30	30.0	30.0	92.0
5	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SS1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	11.0	11.0	11.0
2	27	27.0	27.0	38.0
3	24	24.0	24.0	62.0
4	32	32.0	32.0	94.0
5	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SS2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	15.0	15.0	15.0
2	29	29.0	29.0	44.0
3	18	18.0	18.0	62.0
4	30	30.0	30.0	92.0
5	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

SS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7.0	7.0	7.0
2	30	30.0	30.0	37.0
3	36	36.0	36.0	73.0
4	23	23.0	23.0	96.0
5	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

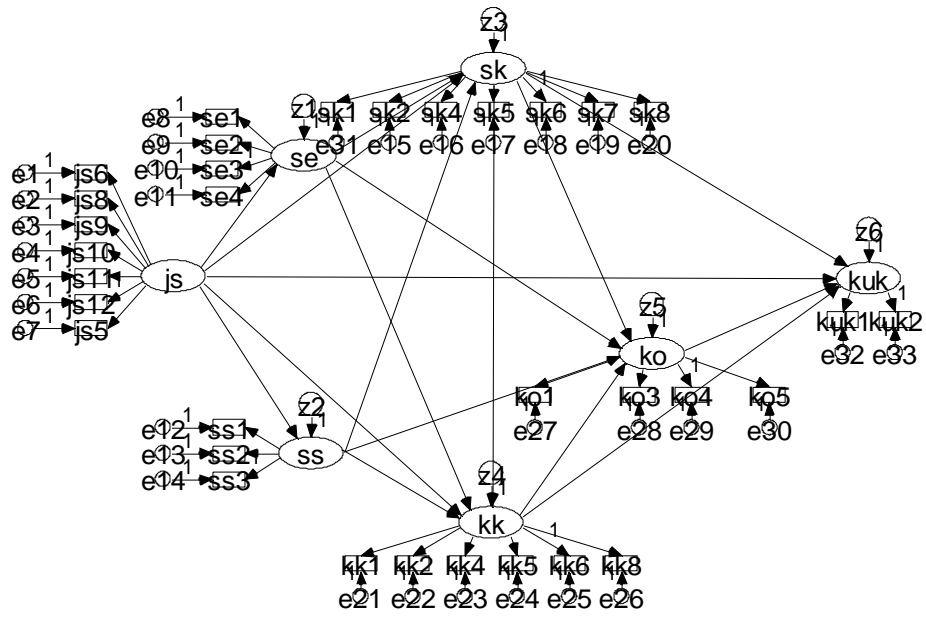
KUK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	9.0	9.0	9.0
2	27	27.0	27.0	36.0
3	28	28.0	28.0	64.0
4	23	23.0	23.0	87.0
5	13	13.0	13.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

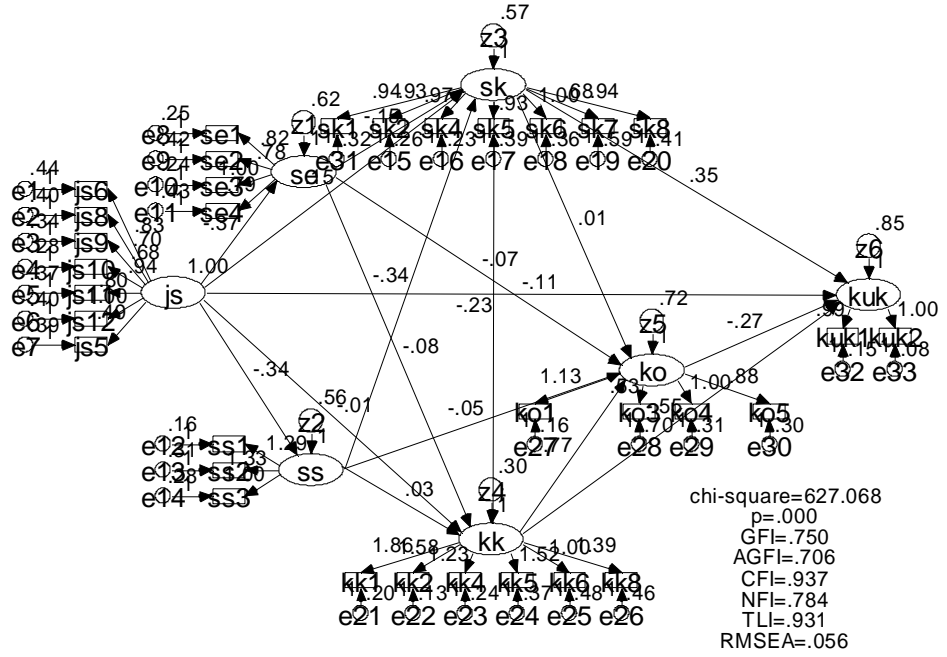
KUK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	12.0	12.0	12.0
2	19	19.0	19.0	31.0
3	33	33.0	33.0	64.0
4	26	26.0	26.0	90.0
5	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

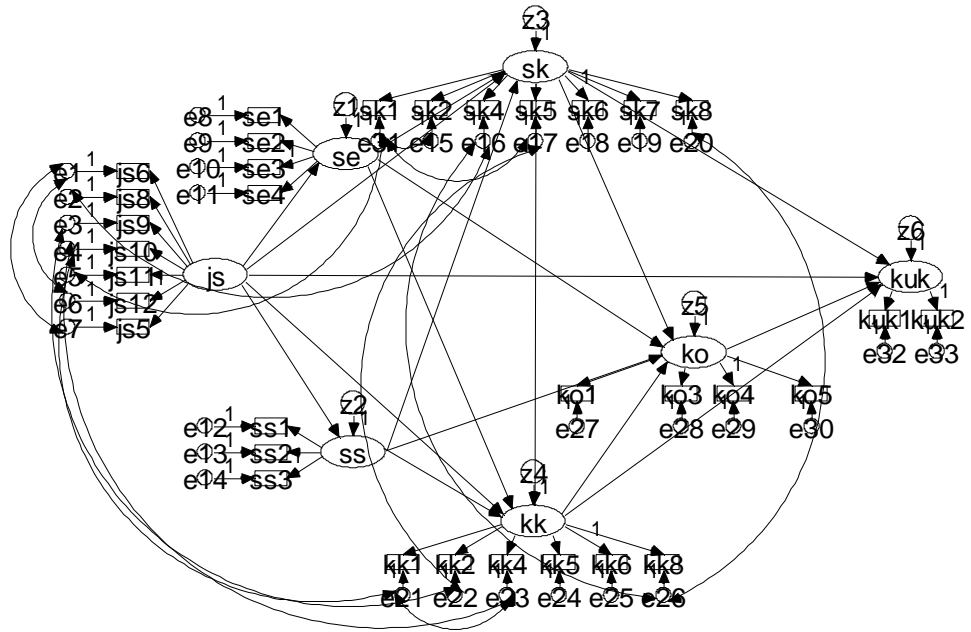
model penelitian



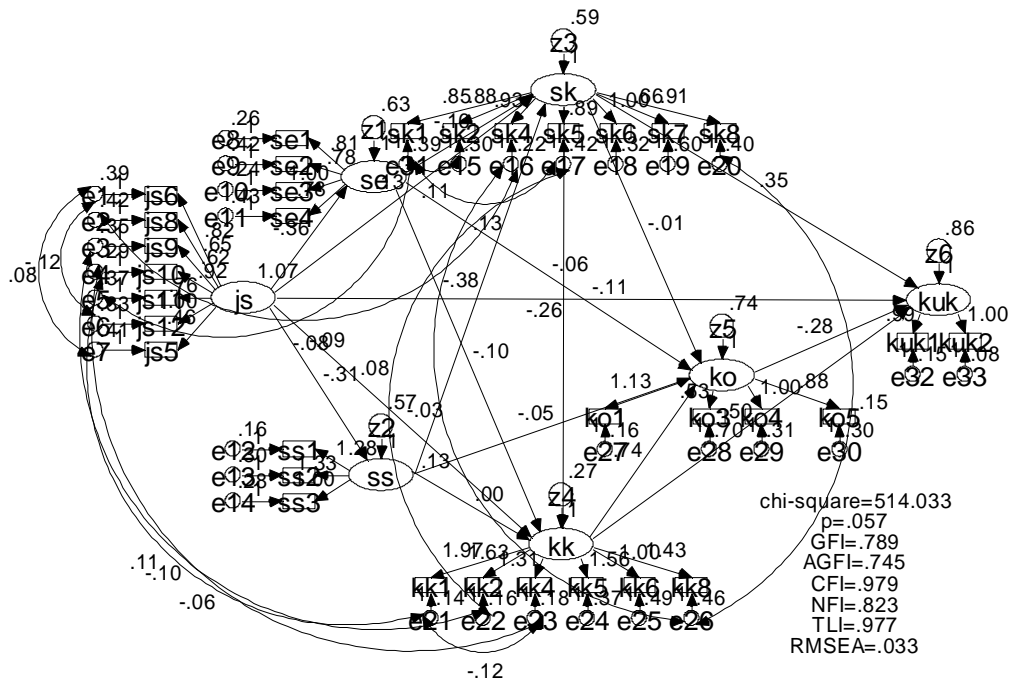
model penelitian



modifikasi model



modifikasi model



modifikasi model
Thursday, July 30, 2009 03:30:47

Amos

by James L. Arbuckle

Version 4.01

Copyright 1994-1999 SmallWaters Corporation
1507 E. 53rd Street - #452
Chicago, IL 60615 USA
773-667-8635
Fax: 773-955-6252
<http://www.smallwaters.com>

Title

modifikasi model: Thursday, July 30, 2009 03:30 AM

Your model contains the following variables

js12	observed	endogenous
js11	observed	endogenous
js10	observed	endogenous
js9	observed	endogenous
js8	observed	endogenous
js6	observed	endogenous
se3	observed	endogenous
se2	observed	endogenous
se1	observed	endogenous
ss3	observed	endogenous
ss2	observed	endogenous
ss1	observed	endogenous
sk6	observed	endogenous
sk5	observed	endogenous
sk4	observed	endogenous
sk2	observed	endogenous
sk1	observed	endogenous
kk6	observed	endogenous
kk5	observed	endogenous
kk4	observed	endogenous
kk2	observed	endogenous
kk1	observed	endogenous
ko4	observed	endogenous
ko3	observed	endogenous
ko1	observed	endogenous
kuk2	observed	endogenous
kuk1	observed	endogenous
kk8	observed	endogenous
sk7	observed	endogenous
sk8	observed	endogenous
ko5	observed	endogenous
se4	observed	endogenous
js5	observed	endogenous
self esteem	unobserved	endogenous
supervisor support	unobserved	endogenous
stres kerja	unobserved	endogenous
kepuasan kerja	unobserved	endogenous
komitmen organisasi	unobserved	endogenous
keinginan untuk keluar	unobserved	endogenous

job stressors unobserved exogenous

e6	unobserved exogenous
e5	unobserved exogenous
e4	unobserved exogenous
e3	unobserved exogenous
e2	unobserved exogenous
e1	unobserved exogenous
e10	unobserved exogenous
e9	unobserved exogenous
e8	unobserved exogenous
e14	unobserved exogenous
e13	unobserved exogenous
e12	unobserved exogenous
e18	unobserved exogenous
e17	unobserved exogenous
e16	unobserved exogenous
e15	unobserved exogenous
e31	unobserved exogenous

e25	unobserved exogenous
e24	unobserved exogenous
e23	unobserved exogenous
e22	unobserved exogenous
e21	unobserved exogenous
e29	unobserved exogenous
e28	unobserved exogenous
e27	unobserved exogenous
e33	unobserved exogenous
e32	unobserved exogenous
z1	unobserved exogenous
z2	unobserved exogenous
z3	unobserved exogenous
z4	unobserved exogenous
z5	unobserved exogenous
z6	unobserved exogenous
e26	unobserved exogenous
e19	unobserved exogenous
e20	unobserved exogenous
e30	unobserved exogenous
e11	unobserved exogenous
e7	unobserved exogenous

Number of variables in your model:	79
Number of observed variables:	33
Number of unobserved variables:	46
Number of exogenous variables:	40
Number of endogenous variables:	39

Summary of Parameters

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed:	46	0	0	0	0	46
Labeled:	0	0	0	0	0	0
Unlabeled:	43	13	40	0	0	96
Total:	89	13	40	0	0	142

NOTE:

The model is recursive.

Assessment of normality

	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
js5	1.000	5.000	-0.255	-1.040	0.514	1.050
se4	1.000	5.000	-0.084	-0.344	0.043	0.088
ko5	1.000	5.000	-0.069	-0.282	-0.583	-1.191
sk8	1.000	5.000	-0.377	-1.539	-0.191	-0.389
sk7	1.000	5.000	0.120	0.490	-0.826	-1.687
kk8	1.000	5.000	-0.130	-0.532	-0.463	-0.944
kuk1	1.000	5.000	0.071	0.289	-0.901	-1.839
kuk2	1.000	5.000	-0.137	-0.559	-0.742	-1.516
ko1	1.000	5.000	-0.301	-1.227	-1.014	-2.070
ko3	1.000	5.000	-0.157	-0.642	-0.510	-1.040
ko4	1.000	5.000	-0.197	-0.806	-0.741	-1.513
kk1	1.000	5.000	-0.350	-1.428	-0.779	-1.589
kk2	1.000	5.000	-0.476	-1.942	-0.424	-0.866
kk4	1.000	5.000	-0.108	-0.441	-0.010	-0.021
kk5	1.000	5.000	0.021	0.087	-0.677	-1.383
kk6	1.000	5.000	-0.323	-1.320	-0.710	-1.449
sk1	1.000	5.000	-0.568	-2.318	-0.347	-0.708
sk2	1.000	5.000	-0.331	-1.349	-0.635	-1.295
sk4	1.000	5.000	-0.462	-1.886	-0.449	-0.917
sk5	1.000	5.000	-0.049	-0.201	-0.535	-1.092
sk6	1.000	5.000	-0.312	-1.275	-0.371	-0.757
ss1	1.000	5.000	-0.112	-0.457	-0.971	-1.983
ss2	1.000	5.000	0.019	0.077	-1.145	-2.336
ss3	1.000	5.000	0.069	0.280	-0.549	-1.121
se1	1.000	5.000	-0.058	-0.235	-0.392	-0.800
se2	1.000	5.000	-0.221	-0.901	-0.584	-1.193
se3	1.000	5.000	0.135	0.551	-0.492	-1.004
js6	1.000	5.000	0.213	0.871	-0.754	-1.540
js8	1.000	5.000	0.263	1.075	-0.402	-0.820
js9	1.000	5.000	0.375	1.530	-0.592	-1.209
js10	1.000	5.000	0.192	0.784	-0.533	-1.087
js11	1.000	5.000	-0.024	-0.097	-0.286	-0.583
js12	1.000	5.000	0.155	0.633	-0.782	-1.596
Multivariate					5.973	0.621

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
7	52.721	0.016	0.802
81	48.470	0.040	0.915
26	46.204	0.063	0.956
86	45.502	0.072	0.937
22	44.757	0.083	0.926
25	44.701	0.084	0.855
61	44.042	0.095	0.847
91	42.885	0.116	0.908
93	42.610	0.122	0.874
44	41.942	0.137	0.892
99	41.877	0.138	0.832
35	41.841	0.139	0.751
64	40.900	0.162	0.845
52	40.452	0.174	0.851
9	40.128	0.184	0.841
37	39.934	0.189	0.807
92	39.927	0.189	0.728
6	39.624	0.198	0.716
54	39.477	0.203	0.665
83	39.355	0.207	0.605
98	39.180	0.212	0.561
85	38.590	0.232	0.646
16	38.213	0.245	0.669
3	37.987	0.253	0.651
96	37.805	0.259	0.620
33	37.692	0.263	0.567
73	37.555	0.268	0.523
56	37.536	0.269	0.439
29	37.408	0.274	0.395
84	37.332	0.277	0.336
32	36.705	0.301	0.460
63	36.571	0.306	0.421
71	36.522	0.308	0.355
77	36.092	0.326	0.420
39	36.082	0.326	0.343
43	36.080	0.327	0.269
94	35.773	0.340	0.292
14	35.726	0.341	0.238
18	35.510	0.351	0.236
57	35.203	0.364	0.260
78	35.186	0.365	0.202
79	35.136	0.367	0.161
97	34.920	0.377	0.160
95	34.626	0.390	0.179
41	34.567	0.393	0.143
58	34.384	0.401	0.137
15	34.262	0.407	0.119
46	34.137	0.413	0.104
72	33.660	0.435	0.158

19	32.838	0.475	0.345
38	32.675	0.483	0.331
36	32.519	0.491	0.315
4	32.442	0.495	0.273
24	32.200	0.507	0.286
59	31.917	0.521	0.315
5	31.860	0.524	0.266
51	31.523	0.541	0.314
60	31.290	0.552	0.326
88	31.183	0.558	0.293
53	30.555	0.589	0.457
76	30.527	0.591	0.389
2	30.422	0.596	0.352
100	30.371	0.599	0.297
21	30.324	0.601	0.245
27	30.251	0.605	0.205
49	30.103	0.612	0.190
67	30.069	0.614	0.146
20	28.590	0.687	0.603
75	28.571	0.687	0.526
8	28.256	0.702	0.570
47	28.214	0.704	0.501
10	28.087	0.710	0.465
12	27.863	0.721	0.469
13	27.841	0.722	0.390
68	27.743	0.726	0.343
87	27.447	0.740	0.371
74	27.396	0.742	0.305
80	27.243	0.749	0.278
48	26.762	0.770	0.368
82	26.526	0.780	0.367
40	26.489	0.782	0.291
42	26.458	0.783	0.221
90	25.795	0.810	0.358
69	25.681	0.814	0.305
34	25.637	0.816	0.231
1	25.560	0.819	0.176
11	24.780	0.848	0.324
65	24.391	0.861	0.354
55	24.379	0.861	0.254
31	23.893	0.877	0.302
17	23.442	0.891	0.335
28	23.173	0.898	0.301
30	22.759	0.909	0.305
70	22.721	0.910	0.197
89	22.355	0.919	0.174
50	21.469	0.939	0.261
23	21.281	0.942	0.166
66	21.183	0.944	0.078
45	19.394	0.971	0.213
62	17.767	0.986	0.242

Sample size: 100

Sample Covariances

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1
js5	0.630						
se4	-0.118	0.900					
ko5	0.145	-0.054	1.008				
sk8	0.222	-0.078	0.041	1.074			
sk7	0.132	-0.042	-0.069	0.430	0.936		
kk8	0.096	0.018	0.443	-0.066	-0.188	1.118	
kuk1	-0.024	-0.092	-0.357	0.374	0.242	-0.352	1.378
kuk2	-0.081	0.006	-0.395	0.325	0.222	-0.411	1.239
ko1	0.057	-0.004	0.919	-0.097	-0.066	0.411	-0.449
ko3	0.150	0.002	0.450	0.072	-0.043	0.206	-0.254
ko4	0.123	-0.036	0.791	-0.133	-0.034	0.419	-0.481
kk1	0.023	0.034	0.401	-0.313	-0.284	0.869	-0.561
kk2	0.006	0.052	0.363	-0.282	-0.254	0.710	-0.500
kk4	0.036	-0.010	0.323	-0.254	-0.231	0.654	-0.316
kk5	0.060	0.012	0.400	-0.308	-0.273	0.746	-0.464
kk6	0.090	-0.000	0.310	0.010	-0.090	0.490	-0.260
sk1	0.183	-0.144	0.002	0.619	0.493	-0.075	0.275
sk2	0.114	-0.130	-0.003	0.634	0.421	-0.124	0.276
sk4	0.137	-0.116	-0.097	0.701	0.462	-0.105	0.365
sk5	0.191	-0.116	0.020	0.675	0.553	-0.199	0.301
sk6	0.085	-0.104	-0.152	0.721	0.561	-0.327	0.523
ss1	-0.222	0.110	-0.031	-0.432	-0.383	0.092	-0.128
ss2	-0.203	0.134	-0.037	-0.399	-0.318	0.065	-0.175
ss3	-0.183	0.074	0.023	-0.349	-0.268	0.175	-0.145
se1	-0.179	0.474	-0.080	-0.205	-0.067	-0.079	0.021
se2	-0.185	0.526	-0.047	-0.279	-0.144	0.003	-0.277
se3	-0.144	0.592	-0.137	-0.142	-0.054	-0.050	-0.010
js6	0.499	-0.196	0.109	0.253	0.140	0.023	-0.037
js8	0.357	-0.246	0.038	0.231	0.147	0.075	-0.045
js9	0.357	-0.224	0.124	0.193	0.129	0.101	-0.019
js10	0.440	-0.200	0.060	0.510	0.240	0.020	0.160
js11	0.374	-0.160	0.082	0.384	0.186	0.116	0.016
js12	0.429	-0.316	0.074	0.553	0.265	-0.027	0.103

	kuk2	ko1	ko3	ko4	kk1	kk2	kk4
kuk2	1.329						
ko1	-0.477	1.337					
ko3	-0.213	0.555	0.958				
ko4	-0.458	1.048	0.470	1.237			
kk1	-0.558	0.478	0.160	0.517	1.377		
kk2	-0.518	0.440	0.181	0.440	1.010	0.972	
kk4	-0.344	0.316	0.194	0.360	0.719	0.671	0.748
kk5	-0.473	0.405	0.098	0.460	1.000	0.781	0.654
kk6	-0.310	0.310	0.110	0.310	0.630	0.550	0.420
sk1	0.229	-0.097	-0.052	-0.053	-0.103	-0.139	-0.157
sk2	0.249	-0.041	-0.038	-0.054	-0.244	-0.231	-0.203
sk4	0.359	-0.135	0.019	-0.140	-0.360	-0.316	-0.256

sk5	0.223	-0.121	0.026	-0.089	-0.219	-0.167	-0.233
sk6	0.475	-0.191	-0.030	-0.259	-0.469	-0.397	-0.347
ss1	-0.099	0.081	-0.114	0.054	0.213	0.223	0.168
ss2	-0.116	0.020	-0.156	-0.025	0.135	0.124	0.069
ss3	-0.126	0.120	-0.146	0.055	0.245	0.224	0.170
se1	0.088	-0.026	0.011	-0.034	-0.094	-0.007	-0.028
se2	-0.188	0.096	-0.052	0.039	0.169	0.148	0.001
se3	0.067	-0.105	-0.024	-0.125	-0.025	-0.038	-0.074
js6	-0.045	0.111	0.321	0.094	-0.126	-0.104	0.015
js8	-0.074	0.052	0.187	0.008	-0.072	-0.091	-0.018
js9	-0.029	0.125	0.192	0.155	-0.005	-0.105	0.023
js10	0.120	-0.000	0.220	0.080	-0.090	-0.160	-0.150
js11	-0.063	0.027	0.159	0.013	-0.117	-0.116	-0.035
js12	0.032	-0.002	0.179	0.112	-0.308	-0.259	-0.178

kk5 kk6 sk1 sk2 sk4 sk5 sk6

kk5	1.158						
kk6	0.460	0.820					
sk1	-0.142	0.000	0.976				
sk2	-0.248	-0.050	0.717	0.908			
sk4	-0.291	-0.120	0.659	0.700	0.933		
sk5	-0.214	0.040	0.736	0.643	0.609	1.032	
sk6	-0.380	-0.150	0.642	0.657	0.763	0.670	1.108
ss1	0.126	0.150	-0.221	-0.293	-0.382	-0.359	-0.491
ss2	0.074	0.020	-0.221	-0.324	-0.392	-0.301	-0.527
ss3	0.134	0.100	-0.151	-0.164	-0.272	-0.231	-0.377
se1	-0.039	-0.110	-0.154	-0.142	-0.126	-0.228	-0.130
se2	0.088	0.030	-0.233	-0.246	-0.264	-0.235	-0.287
se3	-0.034	-0.050	-0.169	-0.206	-0.151	-0.197	-0.087
js6	-0.039	0.000	0.125	0.111	0.207	0.193	0.179
js8	-0.043	-0.070	0.204	0.178	0.096	0.224	0.118
js9	0.042	0.020	0.138	0.127	0.167	0.214	0.134
js10	-0.090	-0.130	0.310	0.310	0.310	0.410	0.330
js11	-0.041	-0.030	0.102	0.205	0.223	0.248	0.152
js12	-0.151	-0.210	0.260	0.378	0.360	0.318	0.334

ss1 ss2 ss3 se1 se2 se3 js6

ss1	1.267						
ss2	1.143	1.493					
ss3	0.863	0.903	0.953				
se1	0.076	0.094	0.044	0.762			
se2	0.246	0.321	0.211	0.440	0.885		
se3	0.018	-0.031	-0.041	0.643	0.583	1.002	
js6	-0.262	-0.298	-0.118	-0.282	-0.338	-0.229	1.121
js8	-0.254	-0.204	-0.114	-0.236	-0.342	-0.231	0.660
js9	-0.341	-0.323	-0.153	-0.306	-0.291	-0.215	0.593
js10	-0.460	-0.430	-0.290	-0.300	-0.380	-0.260	0.740
js11	-0.465	-0.487	-0.277	-0.252	-0.313	-0.226	0.693
js12	-0.484	-0.470	-0.280	-0.312	-0.456	-0.339	0.744

	js8	js9	js10	js11	js12
js8	0.886				
js9	0.452	0.800			
js10	0.680	0.630	1.160		
js11	0.538	0.552	0.700	1.010	
js12	0.630	0.658	1.000	0.858	1.394

Eigenvalues of Sample Covariances

4.350e-002	6.847e-002	8.115e-002	1.047e-001	1.296e-001	1.387e-001
1.473e-001	1.616e-001	1.838e-001	1.984e-001	2.049e-001	2.234e-001
2.363e-001	2.605e-001	3.269e-001	3.553e-001	3.814e-001	3.861e-001
4.169e-001	4.417e-001	4.804e-001	5.131e-001	5.664e-001	6.251e-001
7.365e-001	7.844e-001	1.638e+000	1.716e+000	2.128e+000	2.599e+000
2.980e+000	6.364e+000	9.047e+000			

Condition number of Sample Covariances = 2.079807e+002

Sample Correlations

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1
js5	1.000						
se4	-0.157	1.000					
ko5	0.182	-0.057	1.000				
sk8	0.270	-0.079	0.040	1.000			
sk7	0.171	-0.046	-0.071	0.428	1.000		
kk8	0.114	0.018	0.417	-0.061	-0.183	1.000	
kuk1	-0.026	-0.083	-0.303	0.307	0.213	-0.283	1.000
kuk2	-0.088	0.005	-0.342	0.272	0.199	-0.337	0.915
ko1	0.062	-0.004	0.791	-0.081	-0.059	0.336	-0.331
ko3	0.194	0.002	0.458	0.071	-0.046	0.199	-0.221
ko4	0.139	-0.034	0.709	-0.116	-0.031	0.356	-0.368
kk1	0.024	0.031	0.341	-0.257	-0.250	0.700	-0.407
kk2	0.008	0.056	0.367	-0.276	-0.267	0.680	-0.432
kk4	0.052	-0.012	0.372	-0.283	-0.276	0.715	-0.311
kk5	0.071	0.012	0.371	-0.276	-0.263	0.655	-0.368
kk6	0.125	-0.000	0.341	0.011	-0.103	0.512	-0.245
sk1	0.234	-0.154	0.002	0.605	0.516	-0.072	0.237
sk2	0.151	-0.144	-0.003	0.642	0.457	-0.123	0.247
sk4	0.178	-0.127	-0.100	0.700	0.494	-0.103	0.322
sk5	0.237	-0.120	0.020	0.641	0.563	-0.185	0.253
sk6	0.102	-0.104	-0.144	0.661	0.551	-0.294	0.423
ss1	-0.248	0.103	-0.027	-0.370	-0.352	0.077	-0.097
ss2	-0.209	0.116	-0.030	-0.315	-0.269	0.050	-0.122
ss3	-0.236	0.080	0.024	-0.345	-0.283	0.170	-0.126
se1	-0.259	0.573	-0.091	-0.227	-0.079	-0.085	0.021
se2	-0.247	0.589	-0.050	-0.286	-0.158	0.003	-0.251
se3	-0.181	0.623	-0.136	-0.136	-0.056	-0.048	-0.009
js6	0.593	-0.195	0.103	0.230	0.137	0.021	-0.030
js8	0.478	-0.276	0.041	0.237	0.162	0.076	-0.041
js9	0.503	-0.264	0.138	0.208	0.149	0.107	-0.018
js10	0.515	-0.196	0.055	0.457	0.230	0.018	0.127
js11	0.469	-0.168	0.081	0.369	0.191	0.109	0.014
js12	0.457	-0.282	0.063	0.452	0.232	-0.021	0.074

	kuk2	ko1	ko3	ko4	kk1	kk2	kk4
kuk2	1.000						
ko1	-0.358	1.000					
ko3	-0.189	0.490	1.000				
ko4	-0.357	0.815	0.432	1.000			
kk1	-0.413	0.352	0.140	0.396	1.000		
kk2	-0.455	0.386	0.188	0.401	0.873	1.000	
kk4	-0.346	0.316	0.229	0.374	0.709	0.787	1.000
kk5	-0.382	0.325	0.093	0.385	0.792	0.736	0.702
kk6	-0.297	0.296	0.124	0.308	0.593	0.616	0.536
sk1	0.201	-0.085	-0.054	-0.048	-0.089	-0.143	-0.184
sk2	0.227	-0.037	-0.041	-0.051	-0.219	-0.246	-0.246
sk4	0.322	-0.121	0.020	-0.130	-0.317	-0.332	-0.306
sk5	0.191	-0.103	0.026	-0.079	-0.184	-0.167	-0.265
sk6	0.391	-0.157	-0.029	-0.221	-0.379	-0.382	-0.381
ss1	-0.076	0.063	-0.104	0.043	0.162	0.201	0.172
ss2	-0.082	0.014	-0.130	-0.018	0.094	0.103	0.066
ss3	-0.112	0.106	-0.152	0.051	0.214	0.232	0.201
se1	0.088	-0.025	0.013	-0.035	-0.092	-0.008	-0.037
se2	-0.173	0.088	-0.057	0.037	0.153	0.160	0.001
se3	0.058	-0.091	-0.024	-0.112	-0.021	-0.038	-0.085
js6	-0.037	0.091	0.310	0.080	-0.101	-0.100	0.016
js8	-0.068	0.048	0.203	0.007	-0.066	-0.098	-0.022
js9	-0.029	0.121	0.220	0.156	-0.004	-0.119	0.030
js10	0.097	-0.000	0.209	0.067	-0.071	-0.151	-0.161
js11	-0.054	0.023	0.162	0.012	-0.099	-0.117	-0.040
js12	0.024	-0.001	0.155	0.085	-0.223	-0.223	-0.174

	kk5	kk6	sk1	sk2	sk4	sk5	sk6
kk5	1.000						
kk6	0.472	1.000					
sk1	-0.133	0.000	1.000				
sk2	-0.242	-0.058	0.762	1.000			
sk4	-0.280	-0.137	0.691	0.761	1.000		
sk5	-0.196	0.043	0.734	0.665	0.620	1.000	
sk6	-0.335	-0.157	0.617	0.655	0.751	0.627	1.000
ss1	0.104	0.147	-0.199	-0.273	-0.351	-0.314	-0.414
ss2	0.057	0.018	-0.183	-0.279	-0.332	-0.243	-0.409
ss3	0.128	0.113	-0.156	-0.177	-0.288	-0.233	-0.367
se1	-0.042	-0.139	-0.178	-0.171	-0.150	-0.258	-0.141
se2	0.087	0.035	-0.251	-0.274	-0.291	-0.246	-0.290
se3	-0.031	-0.055	-0.171	-0.216	-0.156	-0.194	-0.082
js6	-0.034	0.000	0.120	0.110	0.202	0.179	0.161
js8	-0.043	-0.082	0.220	0.199	0.105	0.234	0.120
js9	0.044	0.025	0.156	0.149	0.194	0.236	0.142
js10	-0.078	-0.133	0.291	0.302	0.298	0.375	0.291
js11	-0.038	-0.033	0.103	0.214	0.230	0.243	0.144
js12	-0.119	-0.196	0.223	0.336	0.315	0.265	0.269

	ss1	ss2	ss3	se1	se2	se3	js6
ss1	1.000						
ss2	0.831	1.000					
ss3	0.786	0.757	1.000				
se1	0.077	0.088	0.051	1.000			
se2	0.233	0.279	0.230	0.536	1.000		
se3	0.016	-0.026	-0.042	0.736	0.619	1.000	
js6	-0.219	-0.230	-0.114	-0.306	-0.339	-0.216	1.000
js8	-0.240	-0.178	-0.125	-0.288	-0.386	-0.245	0.662
js9	-0.339	-0.295	-0.175	-0.392	-0.346	-0.240	0.627
js10	-0.379	-0.327	-0.276	-0.319	-0.375	-0.241	0.649
js11	-0.411	-0.397	-0.282	-0.287	-0.331	-0.225	0.651
js12	-0.364	-0.326	-0.243	-0.303	-0.410	-0.287	0.595

	js8	js9	js10	js11	js12
js8	1.000				
js9	0.538	1.000			
js10	0.671	0.654	1.000		
js11	0.569	0.614	0.647	1.000	
js12	0.567	0.624	0.787	0.723	1.000

Eigenvalues of Sample Correlations

3.827e-002	5.761e-002	8.008e-002	9.476e-002	1.105e-001	1.221e-001
1.450e-001	1.596e-001	1.791e-001	1.895e-001	2.143e-001	2.258e-001
2.343e-001	2.563e-001	3.391e-001	3.503e-001	3.784e-001	4.030e-001
4.032e-001	4.828e-001	5.197e-001	5.502e-001	5.755e-001	6.855e-001
7.427e-001	7.830e-001	1.311e+000	1.685e+000	1.852e+000	2.470e+000
2.924e+000	5.976e+000	8.460e+000			

Condition number of Sample Correlations = 2.210407e+002

Determinant of sample covariance matrix = 4.7136e-013

Model: Default model

Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments: 561
 Number of distinct parameters to be estimated: 96

 Degrees of freedom: 465

Minimum was achieved
 Chi-square = 514.033
 Degrees of freedom = 465
 Probability level = 0.057
 Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
self esteem <----- job stressors	-0.356	0.090	-3.974	par-22
supervisor support <- job stressors	-0.314	0.083	-3.767	par-24
stres kerja <----- job stressors	0.134	0.101	1.326	par-23
stres kerja <----- self esteem	-0.159	0.113	-1.405	par-26
stres kerja <---- supervisor support	-0.381	0.120	-3.179	par-29
kepuasan kerja <----- job stressors	-0.030	0.067	-0.439	par-25
kepuasan kerja <----- self esteem	-0.099	0.076	-1.295	par-28
kepuasan kerja <- supervisor support	0.003	0.081	0.036	par-31
kepuasan kerja <----- stres kerja	-0.258	0.082	-3.140	par-34
komitmen organisasi <--- self esteem	-0.065	0.117	-0.554	par-27
komitmen organis <- supervisor suppo	-0.055	0.130	-0.423	par-30
komitmen organisasi <--- stres kerja	-0.008	0.135	-0.060	par-33
komitmen organisas <- kepuasan kerja	0.744	0.207	3.596	par-35
keinginan untuk kel <- job stressors	-0.108	0.108	-1.000	par-21
keinginan untuk kelua <- stres kerja	0.347	0.134	2.585	par-32
keinginan untuk ke <- kepuasan kerja	-0.502	0.221	-2.274	par-36
keinginan untuk <- komitmen organis	-0.282	0.120	-2.345	par-37
js12 <----- job stressors	1.000			
js11 <----- job stressors	0.764	0.075	10.151	par-1
js10 <----- job stressors	0.921	0.075	12.334	par-2
js9 <----- job stressors	0.622	0.067	9.249	par-3
js8 <----- job stressors	0.651	0.076	8.595	par-4
js6 <----- job stressors	0.824	0.094	8.781	par-5
se3 <----- self esteem	1.000			
se2 <----- self esteem	0.778	0.100	7.793	par-6
se1 <----- self esteem	0.814	0.085	9.625	par-7
ss3 <----- supervisor support	1.000			
ss2 <----- supervisor support	1.329	0.117	11.403	par-8
ss1 <----- supervisor support	1.283	0.108	11.921	par-9
sk6 <----- stres kerja	1.000			
sk5 <----- stres kerja	0.895	0.097	9.257	par-10
sk4 <----- stres kerja	0.932	0.082	11.389	par-11
sk2 <----- stres kerja	0.883	0.089	9.890	par-12
sk1 <----- stres kerja	0.855	0.095	9.020	par-13
kk6 <----- kepuasan kerja	1.000			
kk5 <----- kepuasan kerja	1.555	0.223	6.972	par-14
kk4 <----- kepuasan kerja	1.310	0.182	7.177	par-15
kk2 <----- kepuasan kerja	1.628	0.214	7.623	par-16
kk1 <----- kepuasan kerja	1.965	0.255	7.695	par-17
ko4 <----- komitmen organisasi	1.000			

ko3 <-----	komitmen organisasi	0.530	0.097	5.474	par-18
ko1 <-----	komitmen organisasi	1.131	0.089	12.739	par-19
kuk2 <-----	keinginan untuk keluar	1.000			
kuk1 <-----	keinginan untuk keluar	0.991	0.080	12.420	par-20
kk8 <-----	kepuasan kerja	1.427	0.211	6.756	par-38
sk7 <-----	stres kerja	0.655	0.101	6.475	par-39
sk8 <-----	stres kerja	0.911	0.095	9.612	par-40
ko5 <-----	komitmen organisasi	0.878	0.082	10.719	par-41
se4 <-----	self esteem	0.785	0.100	7.872	par-42
js5 <-----	job stressors	0.456	0.071	6.399	par-43

Standardized Regression Weights: Estimate

self esteem <-----	job stressors	-0.421
supervisor support <--	job stressors	-0.395
stres kerja <-----	job stressors	0.156
stres kerja <-----	self esteem	-0.156
stres kerja <----	supervisor support	-0.352
kepuasan kerja <-----	job stressors	-0.053
kepuasan kerja <-----	self esteem	-0.151
kepuasan kerja <-	supervisor support	0.004
kepuasan kerja <-----	stres kerja	-0.403
komitmen organisasi <---	self esteem	-0.059
komitmen organis <-	supervisor suppo	-0.047
komitmen organisasi <---	stres kerja	-0.007
komitmen organisas <-	kepuasan kerja	0.441
keinginan untuk kel <-	job stressors	-0.100
keinginan untuk kelua <-	stres kerja	0.276
keinginan untuk ke <-	kepuasan kerja	-0.257
keinginan untuk <-	komitmen organis	-0.243
js12 <-----	job stressors	0.874
js11 <-----	job stressors	0.792
js10 <-----	job stressors	0.869
js9 <-----	job stressors	0.734
js8 <-----	job stressors	0.722
js6 <-----	job stressors	0.807
se3 <-----	self esteem	0.873
se2 <-----	self esteem	0.722
se1 <-----	self esteem	0.815
ss3 <-----	supervisor support	0.840
ss2 <-----	supervisor support	0.892
ss1 <-----	supervisor support	0.935
sk6 <-----	stres kerja	0.843
sk5 <-----	stres kerja	0.776
sk4 <-----	stres kerja	0.869
sk2 <-----	stres kerja	0.822
sk1 <-----	stres kerja	0.772
kk6 <-----	kepuasan kerja	0.629
kk5 <-----	kepuasan kerja	0.824
kk4 <-----	kepuasan kerja	0.868
kk2 <-----	kepuasan kerja	0.916
kk1 <-----	kepuasan kerja	0.948
ko4 <-----	komitmen organisasi	0.863
ko3 <-----	komitmen organisasi	0.520
ko1 <-----	komitmen organisasi	0.939

kuk2 <----- keinginan untuk keluar 0.970
 kuk1 <----- keinginan untuk keluar 0.943
 kk8 <----- kepuasan kerja 0.766
 sk7 <----- stres kerja 0.601
 sk8 <----- stres kerja 0.789
 ko5 <----- komitmen organisasi 0.840
 se4 <----- self esteem 0.723
 js5 <----- job stressors 0.593

Covariances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
e4 <-----> e21	0.110	0.032	3.468	par-44
e3 <-----> e22	-0.100	0.028	-3.631	par-45
e4 <-----> e23	-0.062	0.030	-2.089	par-46
e16 <-----> e26	0.128	0.037	3.447	par-47
e23 <-----> e21	-0.116	0.026	-4.497	par-48
e17 <-----> e31	0.131	0.043	3.074	par-49
e26 <-----> e20	0.149	0.047	3.199	par-50
e15 <-----> e31	0.110	0.038	2.879	par-51
e17 <-----> e22	0.077	0.027	2.869	par-52
e6 <-----> e1	-0.124	0.048	-2.594	par-53
e1 <-----> e7	0.076	0.049	1.540	par-54
e2 <-----> e16	-0.091	0.036	-2.522	par-55
e5 <-----> e31	-0.084	0.037	-2.274	par-56

Correlations:	Estimate
e4 <-----> e21	0.539
e3 <-----> e22	-0.416
e4 <-----> e23	-0.270
e16 <-----> e26	0.399
e23 <-----> e21	-0.722
e17 <-----> e31	0.325
e26 <-----> e20	0.347
e15 <-----> e31	0.325
e17 <-----> e22	0.293
e6 <-----> e1	-0.347
e1 <-----> e7	0.191
e2 <-----> e16	-0.301
e5 <-----> e31	-0.221

Variiances:	Estimate	S.E.	C.R.	Label
-----	-----	-----	-----	
job stressors	1.066	0.198	5.394	par-57
z1	0.629	0.128	4.908	par-58
z2	0.568	0.115	4.956	par-59
z3	0.589	0.118	4.984	par-60
z4	0.271	0.079	3.444	par-61
z5	0.741	0.141	5.241	par-62
z6	0.858	0.150	5.722	par-63
e6	0.328	0.064	5.106	par-64
e5	0.370	0.059	6.253	par-65
e4	0.294	0.054	5.433	par-66
e3	0.353	0.055	6.438	par-67
e2	0.415	0.064	6.488	par-68
e1	0.389	0.069	5.662	par-69
e10	0.238	0.061	3.912	par-70
e9	0.423	0.072	5.842	par-71
e8	0.256	0.050	5.096	par-72
e14	0.280	0.050	5.623	par-73
e13	0.304	0.069	4.424	par-74
e12	0.160	0.054	2.973	par-75
e18	0.323	0.056	5.728	par-76
e17	0.417	0.067	6.266	par-77
e16	0.221	0.044	5.065	par-78
e15	0.295	0.050	5.927	par-79
e31	0.391	0.060	6.498	par-80
e25	0.495	0.071	6.934	par-81
e24	0.372	0.055	6.744	par-82
e23	0.182	0.033	5.457	par-83
e22	0.164	0.029	5.681	par-84
e21	0.142	0.037	3.861	par-85
e29	0.315	0.060	5.238	par-86
e28	0.699	0.102	6.837	par-87
e27	0.157	0.055	2.858	par-88
e33	0.079	0.086	0.911	par-89
e32	0.151	0.087	1.744	par-90
e26	0.465	0.068	6.854	par-91
e19	0.599	0.089	6.721	par-92
e20	0.397	0.066	6.045	par-93
e30	0.297	0.053	5.597	par-94
e11	0.429	0.073	5.917	par-95
e7	0.408	0.061	6.711	par-96

Squared Multiple Correlations: Estimate

supervisor support	0.156
self esteem	0.177
stres kerja	0.255
kepuasan kerja	0.164
komitmen organisasi	0.197
keinginan untuk keluar	0.310
js5	0.352
se4	0.523
ko5	0.705
sk8	0.622
sk7	0.361
kk8	0.587
kuk1	0.890
kuk2	0.941
ko1	0.883
ko3	0.271
ko4	0.745
kk1	0.898
kk2	0.840
kk4	0.753
kk5	0.679
kk6	0.396
sk1	0.596
sk2	0.676
sk4	0.756
sk5	0.602
sk6	0.710
ss1	0.874
ss2	0.796
ss3	0.706
se1	0.664
se2	0.522
se3	0.762
js6	0.651
js8	0.521
js9	0.538
js10	0.755
js11	0.627
js12	0.765

Implied (for all variables) Covariances

job stre supervis self est stres ke kepuasan komitmen keingina

job stres	1.066						
superviso	-0.335	0.673					
self este	-0.380	0.119	0.764				
stres ker	0.331	-0.320	-0.218	0.789			
kepuasan	-0.081	0.083	-0.008	-0.193	0.325		
komitmen	-0.020	0.020	-0.060	-0.118	0.239	0.922	
keinginan	0.046	-0.122	-0.014	0.369	-0.289	-0.419	1.245
js5	0.486	-0.153	-0.173	0.151	-0.037	-0.009	0.021
se4	-0.298	0.094	0.600	-0.171	-0.006	-0.047	-0.011
ko5	-0.017	0.017	-0.053	-0.104	0.210	0.810	-0.368
sk8	0.301	-0.292	-0.198	0.719	-0.176	-0.108	0.336
sk7	0.217	-0.210	-0.143	0.517	-0.127	-0.078	0.242
kk8	-0.115	0.118	-0.011	-0.276	0.463	0.341	-0.412
kuk1	0.045	-0.121	-0.014	0.365	-0.286	-0.415	1.233
kuk2	0.046	-0.122	-0.014	0.369	-0.289	-0.419	1.245
ko1	-0.022	0.022	-0.068	-0.134	0.270	1.043	-0.474
ko3	-0.010	0.010	-0.032	-0.063	0.127	0.489	-0.222
ko4	-0.020	0.020	-0.060	-0.118	0.239	0.922	-0.419
kk1	-0.158	0.163	-0.015	-0.380	0.638	0.470	-0.568
kk2	-0.131	0.135	-0.012	-0.315	0.528	0.389	-0.470
kk4	-0.105	0.108	-0.010	-0.253	0.425	0.313	-0.378
kk5	-0.125	0.129	-0.012	-0.301	0.505	0.372	-0.449
kk6	-0.081	0.083	-0.008	-0.193	0.325	0.239	-0.289
sk1	0.283	-0.274	-0.186	0.675	-0.165	-0.101	0.315
sk2	0.292	-0.283	-0.192	0.697	-0.171	-0.105	0.326
sk4	0.308	-0.299	-0.203	0.736	-0.180	-0.110	0.344
sk5	0.296	-0.287	-0.195	0.706	-0.173	-0.106	0.330
sk6	0.331	-0.320	-0.218	0.789	-0.193	-0.118	0.369
ss1	-0.429	0.863	0.153	-0.411	0.106	0.025	-0.157
ss2	-0.445	0.895	0.159	-0.426	0.110	0.026	-0.162
ss3	-0.335	0.673	0.119	-0.320	0.083	0.020	-0.122
se1	-0.309	0.097	0.622	-0.177	-0.006	-0.049	-0.011
se2	-0.295	0.093	0.594	-0.169	-0.006	-0.047	-0.011
se3	-0.380	0.119	0.764	-0.218	-0.008	-0.060	-0.014
js6	0.878	-0.276	-0.313	0.273	-0.066	-0.016	0.038
js8	0.694	-0.218	-0.247	0.216	-0.052	-0.013	0.030
js9	0.662	-0.208	-0.236	0.206	-0.050	-0.012	0.028
js10	0.982	-0.308	-0.350	0.305	-0.074	-0.018	0.042
js11	0.814	-0.256	-0.290	0.253	-0.061	-0.015	0.035
js12	1.066	-0.335	-0.380	0.331	-0.081	-0.020	0.046

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1
js5	0.630						
se4	-0.136	0.900					
ko5	-0.008	-0.041	1.007				
sk8	0.138	-0.156	-0.095	1.052			
sk7	0.099	-0.112	-0.068	0.471	0.938		
kk8	-0.052	-0.008	0.299	-0.102	-0.181	1.126	
kuk1	0.021	-0.011	-0.365	0.333	0.239	-0.408	1.373
kuk2	0.021	-0.011	-0.368	0.336	0.242	-0.412	1.233
ko1	-0.010	-0.053	0.916	-0.122	-0.088	0.386	-0.470
ko3	-0.005	-0.025	0.429	-0.057	-0.041	0.181	-0.220
ko4	-0.009	-0.047	0.810	-0.108	-0.078	0.341	-0.415
kk1	-0.072	-0.012	0.412	-0.346	-0.249	0.911	-0.562
kk2	-0.060	-0.010	0.341	-0.287	-0.206	0.754	-0.466
kk4	-0.048	-0.008	0.275	-0.231	-0.166	0.607	-0.375
kk5	-0.057	-0.009	0.326	-0.274	-0.197	0.721	-0.445
kk6	-0.037	-0.006	0.210	-0.176	-0.127	0.463	-0.286
sk1	0.129	-0.146	-0.089	0.615	0.442	-0.236	0.312
sk2	0.133	-0.151	-0.092	0.635	0.457	-0.244	0.323
sk4	0.141	-0.159	-0.097	0.670	0.482	-0.129	0.340
sk5	0.135	-0.153	-0.093	0.643	0.463	-0.247	0.327
sk6	0.151	-0.171	-0.104	0.719	0.517	-0.276	0.365
ss1	-0.196	0.120	0.022	-0.374	-0.269	0.152	-0.155
ss2	-0.203	0.124	0.023	-0.388	-0.279	0.157	-0.161
ss3	-0.153	0.094	0.017	-0.292	-0.210	0.118	-0.121
se1	-0.141	0.488	-0.043	-0.161	-0.116	-0.009	-0.011
se2	-0.135	0.466	-0.041	-0.154	-0.111	-0.008	-0.011
se3	-0.173	0.600	-0.053	-0.198	-0.143	-0.011	-0.014
js6	0.477	-0.246	-0.014	0.248	0.179	-0.095	0.037
js8	0.317	-0.194	-0.011	0.196	0.141	-0.075	0.029
js9	0.302	-0.185	-0.011	0.187	0.135	-0.071	0.028
js10	0.448	-0.275	-0.016	0.278	0.200	-0.106	0.042
js11	0.371	-0.228	-0.013	0.230	0.166	-0.088	0.035
js12	0.486	-0.298	-0.017	0.301	0.217	-0.115	0.045

	kuk2	ko1	ko3	ko4	kk1	kk2	kk4
kuk2	1.323						
ko1	-0.474	1.337					

ko3	-0.222	0.553	0.958					
ko4	-0.419	1.043	0.489	1.237				
kk1	-0.568	0.531	0.249	0.470	1.396			
kk2	-0.470	0.440	0.206	0.389	1.039	1.024		
kk4	-0.378	0.354	0.166	0.313	0.719	0.692	0.739	
kk5	-0.449	0.420	0.197	0.372	0.992	0.822	0.661	
kk6	-0.289	0.270	0.127	0.239	0.638	0.528	0.425	
sk1	0.315	-0.114	-0.054	-0.101	-0.325	-0.269	-0.216	
sk2	0.326	-0.118	-0.055	-0.105	-0.335	-0.278	-0.224	
sk4	0.344	-0.125	-0.059	-0.110	-0.354	-0.293	-0.236	
sk5	0.330	-0.120	-0.056	-0.106	-0.340	-0.205	-0.226	
sk6	0.369	-0.134	-0.063	-0.118	-0.380	-0.315	-0.253	
ss1	-0.157	0.028	0.013	0.025	0.209	0.173	0.139	
ss2	-0.162	0.029	0.014	0.026	0.216	0.179	0.144	
ss3	-0.122	0.022	0.010	0.020	0.163	0.135	0.108	
se1	-0.011	-0.055	-0.026	-0.049	-0.012	-0.010	-0.008	
se2	-0.011	-0.053	-0.025	-0.047	-0.011	-0.010	-0.008	
se3	-0.014	-0.068	-0.032	-0.060	-0.015	-0.012	-0.010	
js6	0.038	-0.018	-0.009	-0.016	-0.130	-0.108	-0.087	
js8	0.030	-0.014	-0.007	-0.013	-0.103	-0.085	-0.069	
js9	0.028	-0.014	-0.006	-0.012	-0.098	-0.182	-0.066	
js10	0.042	-0.020	-0.010	-0.018	-0.036	-0.121	-0.160	
js11	0.035	-0.017	-0.008	-0.015	-0.121	-0.100	-0.081	
js12	0.046	-0.022	-0.010	-0.020	-0.158	-0.131	-0.105	

kk5 kk6 sk1 sk2 sk4 sk5 sk6

kk5	1.157							
kk6	0.505	0.820						
sk1	-0.257	-0.165	0.968					
sk2	-0.265	-0.171	0.706	0.911				
sk4	-0.280	-0.180	0.629	0.650	0.907			
sk5	-0.269	-0.173	0.735	0.624	0.658	1.049		
sk6	-0.301	-0.193	0.675	0.697	0.736	0.706	1.112	
ss1	0.165	0.106	-0.351	-0.363	-0.383	-0.368	-0.411	
ss2	0.171	0.110	-0.364	-0.376	-0.397	-0.381	-0.426	
ss3	0.129	0.083	-0.274	-0.283	-0.299	-0.287	-0.320	
se1	-0.010	-0.006	-0.151	-0.156	-0.165	-0.158	-0.177	
se2	-0.009	-0.006	-0.145	-0.149	-0.158	-0.151	-0.169	
se3	-0.012	-0.008	-0.186	-0.192	-0.203	-0.195	-0.218	
js6	-0.103	-0.066	0.233	0.241	0.254	0.244	0.273	
js8	-0.082	-0.052	0.184	0.190	0.110	0.193	0.216	
js9	-0.078	-0.050	0.176	0.182	0.192	0.184	0.206	
js10	-0.115	-0.074	0.261	0.269	0.284	0.273	0.305	
js11	-0.096	-0.061	0.132	0.223	0.236	0.226	0.253	
js12	-0.125	-0.081	0.283	0.292	0.308	0.296	0.331	

	ss1	ss2	ss3	se1	se2	se3	js6
ss1	1.268						
ss2	1.147	1.493					
ss3	0.863	0.895	0.953				
se1	0.125	0.129	0.097	0.762			
se2	0.119	0.123	0.093	0.484	0.885		
se3	0.153	0.159	0.119	0.622	0.594	1.002	
js6	-0.354	-0.367	-0.276	-0.255	-0.243	-0.313	1.113
js8	-0.280	-0.290	-0.218	-0.201	-0.192	-0.247	0.572
js9	-0.267	-0.277	-0.208	-0.192	-0.184	-0.236	0.546
js10	-0.396	-0.410	-0.308	-0.285	-0.272	-0.350	0.809
js11	-0.328	-0.340	-0.256	-0.236	-0.225	-0.290	0.671
js12	-0.429	-0.445	-0.335	-0.309	-0.295	-0.380	0.754

	js8	js9	js10	js11	js12
js8	0.867				
js9	0.431	0.765			
js10	0.639	0.610	1.198		
js11	0.530	0.506	0.750	0.991	
js12	0.694	0.662	0.982	0.814	1.394

Implied (for all variables) Correlations

job stre supervis self est stres ke kepuasan komitmen keingina

job stres	1.000						
superviso	-0.395	1.000					
self este	-0.421	0.166	1.000				
stres ker	0.361	-0.439	-0.280	1.000			
kepuasan	-0.137	0.177	-0.015	-0.382	1.000		
komitmen	-0.020	0.025	-0.071	-0.139	0.437	1.000	
keinginan	0.040	-0.133	-0.014	0.372	-0.454	-0.391	1.000
js5	0.593	-0.235	-0.250	0.214	-0.081	-0.012	0.024
se4	-0.304	0.120	0.723	-0.203	-0.011	-0.052	-0.010
ko5	-0.017	0.021	-0.060	-0.117	0.367	0.840	-0.329
sk8	0.285	-0.347	-0.221	0.789	-0.301	-0.109	0.293
sk7	0.217	-0.264	-0.168	0.601	-0.229	-0.083	0.224
kk8	-0.105	0.136	-0.012	-0.293	0.766	0.335	-0.348
kuk1	0.037	-0.126	-0.013	0.351	-0.429	-0.369	0.943
kuk2	0.038	-0.129	-0.014	0.361	-0.441	-0.380	0.970
ko1	-0.019	0.023	-0.067	-0.130	0.410	0.939	-0.368
ko3	-0.010	0.013	-0.037	-0.072	0.227	0.520	-0.204
ko4	-0.017	0.021	-0.062	-0.120	0.377	0.863	-0.338
kk1	-0.130	0.168	-0.014	-0.362	0.948	0.414	-0.431
kk2	-0.125	0.162	-0.014	-0.350	0.916	0.400	-0.416
kk4	-0.119	0.154	-0.013	-0.331	0.868	0.379	-0.394
kk5	-0.113	0.146	-0.012	-0.314	0.824	0.360	-0.374
kk6	-0.086	0.112	-0.009	-0.240	0.629	0.275	-0.286
sk1	0.279	-0.339	-0.216	0.772	-0.295	-0.107	0.287
sk2	0.297	-0.361	-0.230	0.822	-0.314	-0.114	0.306
sk4	0.314	-0.382	-0.244	0.869	-0.332	-0.121	0.323
sk5	0.280	-0.341	-0.217	0.776	-0.296	-0.108	0.289
sk6	0.304	-0.370	-0.236	0.843	-0.322	-0.117	0.313
ss1	-0.370	0.935	0.156	-0.411	0.166	0.023	-0.125
ss2	-0.353	0.892	0.148	-0.392	0.158	0.022	-0.119
ss3	-0.332	0.840	0.140	-0.369	0.149	0.021	-0.112
se1	-0.343	0.136	0.815	-0.228	-0.012	-0.058	-0.012
se2	-0.304	0.120	0.722	-0.202	-0.011	-0.052	-0.010
se3	-0.367	0.145	0.873	-0.245	-0.013	-0.062	-0.012
js6	0.807	-0.319	-0.339	0.291	-0.110	-0.016	0.032
js8	0.722	-0.285	-0.304	0.261	-0.099	-0.014	0.029
js9	0.734	-0.290	-0.309	0.265	-0.100	-0.014	0.029
js10	0.869	-0.343	-0.366	0.313	-0.119	-0.017	0.034
js11	0.792	-0.313	-0.333	0.286	-0.108	-0.016	0.031
js12	0.874	-0.346	-0.368	0.315	-0.120	-0.017	0.035

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1	
js5	1.000							
se4	-0.181	1.000						
ko5	-0.010	-0.043	1.000					
sk8	0.169	-0.160	-0.092	1.000				
sk7	0.129	-0.122	-0.070	0.474	1.000			
kk8	-0.062	-0.008	0.281	-0.094	-0.176	1.000		
kuk1	0.022	-0.010	-0.310	0.277	0.211	-0.329	1.000	
kuk2	0.023	-0.010	-0.319	0.285	0.217	-0.338	0.915	
ko1	-0.011	-0.049	0.789	-0.103	-0.078	0.314	-0.347	
ko3	-0.006	-0.027	0.437	-0.057	-0.043	0.174	-0.192	
ko4	-0.010	-0.045	0.725	-0.095	-0.072	0.289	-0.319	
kk1	-0.077	-0.010	0.348	-0.285	-0.217	0.726	-0.406	
kk2	-0.074	-0.010	0.336	-0.276	-0.210	0.702	-0.393	
kk4	-0.071	-0.009	0.318	-0.261	-0.199	0.665	-0.372	
kk5	-0.067	-0.009	0.302	-0.248	-0.189	0.631	-0.353	
kk6	-0.051	-0.007	0.231	-0.190	-0.144	0.482	-0.270	
sk1	0.165	-0.156	-0.090	0.609	0.464	-0.226	0.271	
sk2	0.176	-0.167	-0.096	0.649	0.494	-0.241	0.288	
sk4	0.186	-0.176	-0.101	0.686	0.523	-0.128	0.305	
sk5	0.166	-0.157	-0.090	0.612	0.467	-0.227	0.272	
sk6	0.180	-0.171	-0.098	0.665	0.506	-0.247	0.296	
ss1	-0.219	0.112	0.019	-0.324	-0.247	0.127	-0.118	
ss2	-0.209	0.107	0.019	-0.309	-0.236	0.121	-0.112	
ss3	-0.197	0.101	0.017	-0.291	-0.222	0.114	-0.106	
se1	-0.204	0.589	-0.049	-0.180	-0.137	-0.009	-0.011	
se2	-0.180	0.522	-0.043	-0.160	-0.122	-0.008	-0.010	
se3	-0.218	0.631	-0.052	-0.193	-0.147	-0.010	-0.012	
js6	0.569	-0.245	-0.013	0.230	0.175	-0.085	0.030	
js8	0.429	-0.220	-0.012	0.206	0.157	-0.076	0.027	
js9	0.435	-0.223	-0.012	0.209	0.159	-0.077	0.027	
js10	0.516	-0.264	-0.014	0.247	0.188	-0.091	0.032	
js11	0.470	-0.241	-0.013	0.225	0.172	-0.083	0.030	
js12	0.519	-0.266	-0.014	0.249	0.190	-0.092	0.033	

	kuk2	ko1	ko3	ko4	kk1	kk2	kk4
kuk2	1.000						
ko1	-0.357	1.000					
ko3	-0.197	0.489	1.000				
ko4	-0.328	0.811	0.449	1.000			
kk1	-0.418	0.389	0.215	0.357	1.000		
kk2	-0.404	0.376	0.208	0.346	0.869	1.000	
kk4	-0.383	0.356	0.197	0.327	0.708	0.795	1.000
kk5	-0.363	0.338	0.187	0.311	0.781	0.755	0.715
kk6	-0.277	0.258	0.143	0.237	0.596	0.577	0.546
sk1	0.278	-0.101	-0.056	-0.092	-0.279	-0.270	-0.256
sk2	0.297	-0.107	-0.059	-0.099	-0.297	-0.288	-0.272
sk4	0.314	-0.113	-0.063	-0.104	-0.315	-0.304	-0.288
sk5	0.280	-0.101	-0.056	-0.093	-0.281	-0.198	-0.257
sk6	0.304	-0.110	-0.061	-0.101	-0.305	-0.295	-0.279
ss1	-0.121	0.022	0.012	0.020	0.157	0.152	0.144
ss2	-0.115	0.021	0.011	0.019	0.150	0.145	0.137
ss3	-0.109	0.020	0.011	0.018	0.141	0.136	0.129
se1	-0.011	-0.055	-0.030	-0.050	-0.012	-0.011	-0.011
se2	-0.010	-0.048	-0.027	-0.045	-0.010	-0.010	-0.009
se3	-0.012	-0.059	-0.032	-0.054	-0.012	-0.012	-0.011
js6	0.031	-0.015	-0.008	-0.014	-0.105	-0.101	-0.096
js8	0.028	-0.013	-0.007	-0.012	-0.094	-0.091	-0.086
js9	0.028	-0.014	-0.008	-0.012	-0.095	-0.205	-0.087
js10	0.033	-0.016	-0.009	-0.015	-0.028	-0.109	-0.170
js11	0.030	-0.015	-0.008	-0.013	-0.103	-0.099	-0.094
js12	0.034	-0.016	-0.009	-0.015	-0.113	-0.110	-0.104

	kk5	kk6	sk1	sk2	sk4	sk5	sk6
kk5	1.000						
kk6	0.518	1.000					
sk1	-0.243	-0.185	1.000				
sk2	-0.259	-0.198	0.752	1.000			
sk4	-0.273	-0.209	0.671	0.715	1.000		
sk5	-0.244	-0.186	0.729	0.638	0.675	1.000	
sk6	-0.265	-0.202	0.650	0.693	0.733	0.654	1.000
ss1	0.136	0.104	-0.317	-0.338	-0.357	-0.319	-0.346
ss2	0.130	0.099	-0.303	-0.322	-0.341	-0.304	-0.330
ss3	0.123	0.094	-0.285	-0.304	-0.321	-0.287	-0.311
se1	-0.010	-0.008	-0.176	-0.188	-0.199	-0.177	-0.192
se2	-0.009	-0.007	-0.156	-0.166	-0.176	-0.157	-0.171
se3	-0.011	-0.008	-0.189	-0.201	-0.213	-0.190	-0.206
js6	-0.091	-0.069	0.225	0.239	0.253	0.226	0.245
js8	-0.081	-0.062	0.201	0.214	0.124	0.202	0.220
js9	-0.083	-0.063	0.204	0.218	0.230	0.205	0.223
js10	-0.098	-0.075	0.242	0.258	0.273	0.243	0.264
js11	-0.089	-0.068	0.135	0.235	0.248	0.222	0.241
js12	-0.099	-0.075	0.244	0.259	0.274	0.245	0.266

	ss1	ss2	ss3	se1	se2	se3	js6
ss1	1.000						
ss2	0.834	1.000					
ss3	0.786	0.750	1.000				
se1	0.127	0.121	0.114	1.000			
se2	0.112	0.107	0.101	0.589	1.000		
se3	0.136	0.130	0.122	0.712	0.631	1.000	
js6	-0.298	-0.285	-0.268	-0.277	-0.245	-0.296	1.000
js8	-0.267	-0.255	-0.240	-0.248	-0.220	-0.265	0.582
js9	-0.271	-0.259	-0.244	-0.252	-0.223	-0.270	0.592
js10	-0.321	-0.306	-0.289	-0.298	-0.264	-0.319	0.701
js11	-0.293	-0.279	-0.263	-0.272	-0.241	-0.291	0.639
js12	-0.323	-0.308	-0.291	-0.300	-0.266	-0.321	0.606

	js8	js9	js10	js11	js12
js8	1.000				
js9	0.530	1.000			
js10	0.627	0.637	1.000		
js11	0.572	0.581	0.688	1.000	
js12	0.631	0.642	0.760	0.692	1.000

Implied Covariances

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1
js5	0.630						
se4	-0.136	0.900					
ko5	-0.008	-0.041	1.007				
sk8	0.138	-0.156	-0.095	1.052			
sk7	0.099	-0.112	-0.068	0.471	0.938		
kk8	-0.052	-0.008	0.299	-0.102	-0.181	1.126	
kuk1	0.021	-0.011	-0.365	0.333	0.239	-0.408	1.373
kuk2	0.021	-0.011	-0.368	0.336	0.242	-0.412	1.233
ko1	-0.010	-0.053	0.916	-0.122	-0.088	0.386	-0.470
ko3	-0.005	-0.025	0.429	-0.057	-0.041	0.181	-0.220
ko4	-0.009	-0.047	0.810	-0.108	-0.078	0.341	-0.415
kk1	-0.072	-0.012	0.412	-0.346	-0.249	0.911	-0.562
kk2	-0.060	-0.010	0.341	-0.287	-0.206	0.754	-0.466
kk4	-0.048	-0.008	0.275	-0.231	-0.166	0.607	-0.375
kk5	-0.057	-0.009	0.326	-0.274	-0.197	0.721	-0.445
kk6	-0.037	-0.006	0.210	-0.176	-0.127	0.463	-0.286
sk1	0.129	-0.146	-0.089	0.615	0.442	-0.236	0.312
sk2	0.133	-0.151	-0.092	0.635	0.457	-0.244	0.323
sk4	0.141	-0.159	-0.097	0.670	0.482	-0.129	0.340
sk5	0.135	-0.153	-0.093	0.643	0.463	-0.247	0.327
sk6	0.151	-0.171	-0.104	0.719	0.517	-0.276	0.365
ss1	-0.196	0.120	0.022	-0.374	-0.269	0.152	-0.155
ss2	-0.203	0.124	0.023	-0.388	-0.279	0.157	-0.161

ss3	-0.153	0.094	0.017	-0.292	-0.210	0.118	-0.121
se1	-0.141	0.488	-0.043	-0.161	-0.116	-0.009	-0.011
se2	-0.135	0.466	-0.041	-0.154	-0.111	-0.008	-0.011
se3	-0.173	0.600	-0.053	-0.198	-0.143	-0.011	-0.014
js6	0.477	-0.246	-0.014	0.248	0.179	-0.095	0.037
js8	0.317	-0.194	-0.011	0.196	0.141	-0.075	0.029
js9	0.302	-0.185	-0.011	0.187	0.135	-0.071	0.028
js10	0.448	-0.275	-0.016	0.278	0.200	-0.106	0.042
js11	0.371	-0.228	-0.013	0.230	0.166	-0.088	0.035
js12	0.486	-0.298	-0.017	0.301	0.217	-0.115	0.045

	kuk2	ko1	ko3	ko4	kk1	kk2	kk4
kuk2	1.323						
ko1	-0.474	1.337					
ko3	-0.222	0.553	0.958				
ko4	-0.419	1.043	0.489	1.237			
kk1	-0.568	0.531	0.249	0.470	1.396		
kk2	-0.470	0.440	0.206	0.389	1.039	1.024	
kk4	-0.378	0.354	0.166	0.313	0.719	0.692	0.739
kk5	-0.449	0.420	0.197	0.372	0.992	0.822	0.661
kk6	-0.289	0.270	0.127	0.239	0.638	0.528	0.425
sk1	0.315	-0.114	-0.054	-0.101	-0.325	-0.269	-0.216
sk2	0.326	-0.118	-0.055	-0.105	-0.335	-0.278	-0.224
sk4	0.344	-0.125	-0.059	-0.110	-0.354	-0.293	-0.236
sk5	0.330	-0.120	-0.056	-0.106	-0.340	-0.205	-0.226
sk6	0.369	-0.134	-0.063	-0.118	-0.380	-0.315	-0.253
ss1	-0.157	0.028	0.013	0.025	0.209	0.173	0.139
ss2	-0.162	0.029	0.014	0.026	0.216	0.179	0.144
ss3	-0.122	0.022	0.010	0.020	0.163	0.135	0.108
se1	-0.011	-0.055	-0.026	-0.049	-0.012	-0.010	-0.008
se2	-0.011	-0.053	-0.025	-0.047	-0.011	-0.010	-0.008
se3	-0.014	-0.068	-0.032	-0.060	-0.015	-0.012	-0.010
js6	0.038	-0.018	-0.009	-0.016	-0.130	-0.108	-0.087
js8	0.030	-0.014	-0.007	-0.013	-0.103	-0.085	-0.069
js9	0.028	-0.014	-0.006	-0.012	-0.098	-0.182	-0.066
js10	0.042	-0.020	-0.010	-0.018	-0.036	-0.121	-0.160
js11	0.035	-0.017	-0.008	-0.015	-0.121	-0.100	-0.081
js12	0.046	-0.022	-0.010	-0.020	-0.158	-0.131	-0.105

	kk5	kk6	sk1	sk2	sk4	sk5	sk6					
kk5	1.157											
kk6	0.505	0.820										
sk1	-0.257	-0.165	0.968									
sk2	-0.265	-0.171	0.706	0.911								
sk4	-0.280	-0.180	0.629	0.650	0.907							
sk5	-0.269	-0.173	0.735	0.624	0.658	1.049						
sk6	-0.301	-0.193	0.675	0.697	0.736	0.706	1.112					
ss1	0.165	0.106	-0.351	-0.363	-0.383	-0.368	-0.411					
ss2	0.171	0.110	-0.364	-0.376	-0.397	-0.381	-0.426					
ss3	0.129	0.083	-0.274	-0.283	-0.299	-0.287	-0.320					
se1	-0.010	-0.006	-0.151	-0.156	-0.165	-0.158	-0.177					
se2	-0.009	-0.006	-0.145	-0.149	-0.158	-0.151	-0.169					
se3	-0.012	-0.008	-0.186	-0.192	-0.203	-0.195	-0.218					
js6	-0.103	-0.066	0.233	0.241	0.254	0.244	0.273					
js8	-0.082	-0.052	0.184	0.190	0.110	0.193	0.216					
js9	-0.078	-0.050	0.176	0.182	0.192	0.184	0.206					
js10	-0.115	-0.074	0.261	0.269	0.284	0.273	0.305					
js11	-0.096	-0.061	0.132	0.223	0.236	0.226	0.253					
js12	-0.125	-0.081	0.283	0.292	0.308	0.296	0.331					

	ss1	ss2	ss3	se1	se2	se3	js6					
ss1	1.268											
ss2	1.147	1.493										
ss3	0.863	0.895	0.953									
se1	0.125	0.129	0.097	0.762								
se2	0.119	0.123	0.093	0.484	0.885							
se3	0.153	0.159	0.119	0.622	0.594	1.002						
js6	-0.354	-0.367	-0.276	-0.255	-0.243	-0.313	1.113					
js8	-0.280	-0.290	-0.218	-0.201	-0.192	-0.247	0.572					
js9	-0.267	-0.277	-0.208	-0.192	-0.184	-0.236	0.546					
js10	-0.396	-0.410	-0.308	-0.285	-0.272	-0.350	0.809					
js11	-0.328	-0.340	-0.256	-0.236	-0.225	-0.290	0.671					
js12	-0.429	-0.445	-0.335	-0.309	-0.295	-0.380	0.754					

	js8	js9	js10	js11	js12
js8	0.867				
js9	0.431	0.765			
js10	0.639	0.610	1.198		
js11	0.530	0.506	0.750	0.991	
js12	0.694	0.662	0.982	0.814	1.394

Implied Correlations

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1
js5	1.000						
se4	-0.181	1.000					
ko5	-0.010	-0.043	1.000				
sk8	0.169	-0.160	-0.092	1.000			
sk7	0.129	-0.122	-0.070	0.474	1.000		
kk8	-0.062	-0.008	0.281	-0.094	-0.176	1.000	
kuk1	0.022	-0.010	-0.310	0.277	0.211	-0.329	1.000
kuk2	0.023	-0.010	-0.319	0.285	0.217	-0.338	0.915
ko1	-0.011	-0.049	0.789	-0.103	-0.078	0.314	-0.347
ko3	-0.006	-0.027	0.437	-0.057	-0.043	0.174	-0.192
ko4	-0.010	-0.045	0.725	-0.095	-0.072	0.289	-0.319
kk1	-0.077	-0.010	0.348	-0.285	-0.217	0.726	-0.406
kk2	-0.074	-0.010	0.336	-0.276	-0.210	0.702	-0.393
kk4	-0.071	-0.009	0.318	-0.261	-0.199	0.665	-0.372
kk5	-0.067	-0.009	0.302	-0.248	-0.189	0.631	-0.353
kk6	-0.051	-0.007	0.231	-0.190	-0.144	0.482	-0.270
sk1	0.165	-0.156	-0.090	0.609	0.464	-0.226	0.271
sk2	0.176	-0.167	-0.096	0.649	0.494	-0.241	0.288
sk4	0.186	-0.176	-0.101	0.686	0.523	-0.128	0.305
sk5	0.166	-0.157	-0.090	0.612	0.467	-0.227	0.272
sk6	0.180	-0.171	-0.098	0.665	0.506	-0.247	0.296
ss1	-0.219	0.112	0.019	-0.324	-0.247	0.127	-0.118
ss2	-0.209	0.107	0.019	-0.309	-0.236	0.121	-0.112
ss3	-0.197	0.101	0.017	-0.291	-0.222	0.114	-0.106
se1	-0.204	0.589	-0.049	-0.180	-0.137	-0.009	-0.011
se2	-0.180	0.522	-0.043	-0.160	-0.122	-0.008	-0.010
se3	-0.218	0.631	-0.052	-0.193	-0.147	-0.010	-0.012
js6	0.569	-0.245	-0.013	0.230	0.175	-0.085	0.030
js8	0.429	-0.220	-0.012	0.206	0.157	-0.076	0.027
js9	0.435	-0.223	-0.012	0.209	0.159	-0.077	0.027
js10	0.516	-0.264	-0.014	0.247	0.188	-0.091	0.032
js11	0.470	-0.241	-0.013	0.225	0.172	-0.083	0.030
js12	0.519	-0.266	-0.014	0.249	0.190	-0.092	0.033

	kuk2	ko1	ko3	ko4	kk1	kk2	kk4	
kuk2	1.000							
ko1	-0.357	1.000						
ko3	-0.197	0.489	1.000					
ko4	-0.328	0.811	0.449	1.000				
kk1	-0.418	0.389	0.215	0.357	1.000			
kk2	-0.404	0.376	0.208	0.346	0.869	1.000		
kk4	-0.383	0.356	0.197	0.327	0.708	0.795	1.000	
kk5	-0.363	0.338	0.187	0.311	0.781	0.755	0.715	
kk6	-0.277	0.258	0.143	0.237	0.596	0.577	0.546	
sk1	0.278	-0.101	-0.056	-0.092	-0.279	-0.270	-0.256	
sk2	0.297	-0.107	-0.059	-0.099	-0.297	-0.288	-0.272	
sk4	0.314	-0.113	-0.063	-0.104	-0.315	-0.304	-0.288	
sk5	0.280	-0.101	-0.056	-0.093	-0.281	-0.198	-0.257	
sk6	0.304	-0.110	-0.061	-0.101	-0.305	-0.295	-0.279	
ss1	-0.121	0.022	0.012	0.020	0.157	0.152	0.144	
ss2	-0.115	0.021	0.011	0.019	0.150	0.145	0.137	
ss3	-0.109	0.020	0.011	0.018	0.141	0.136	0.129	
se1	-0.011	-0.055	-0.030	-0.050	-0.012	-0.011	-0.011	
se2	-0.010	-0.048	-0.027	-0.045	-0.010	-0.010	-0.009	
se3	-0.012	-0.059	-0.032	-0.054	-0.012	-0.012	-0.011	
js6	0.031	-0.015	-0.008	-0.014	-0.105	-0.101	-0.096	
js8	0.028	-0.013	-0.007	-0.012	-0.094	-0.091	-0.086	
js9	0.028	-0.014	-0.008	-0.012	-0.095	-0.205	-0.087	
js10	0.033	-0.016	-0.009	-0.015	-0.028	-0.109	-0.170	
js11	0.030	-0.015	-0.008	-0.013	-0.103	-0.099	-0.094	
js12	0.034	-0.016	-0.009	-0.015	-0.113	-0.110	-0.104	

	kk5	kk6	sk1	sk2	sk4	sk5	sk6	
kk5	1.000							
kk6	0.518	1.000						
sk1	-0.243	-0.185	1.000					
sk2	-0.259	-0.198	0.752	1.000				
sk4	-0.273	-0.209	0.671	0.715	1.000			
sk5	-0.244	-0.186	0.729	0.638	0.675	1.000		
sk6	-0.265	-0.202	0.650	0.693	0.733	0.654	1.000	
ss1	0.136	0.104	-0.317	-0.338	-0.357	-0.319	-0.346	
ss2	0.130	0.099	-0.303	-0.322	-0.341	-0.304	-0.330	
ss3	0.123	0.094	-0.285	-0.304	-0.321	-0.287	-0.311	
se1	-0.010	-0.008	-0.176	-0.188	-0.199	-0.177	-0.192	
se2	-0.009	-0.007	-0.156	-0.166	-0.176	-0.157	-0.171	
se3	-0.011	-0.008	-0.189	-0.201	-0.213	-0.190	-0.206	
js6	-0.091	-0.069	0.225	0.239	0.253	0.226	0.245	
js8	-0.081	-0.062	0.201	0.214	0.124	0.202	0.220	
js9	-0.083	-0.063	0.204	0.218	0.230	0.205	0.223	
js10	-0.098	-0.075	0.242	0.258	0.273	0.243	0.264	
js11	-0.089	-0.068	0.135	0.235	0.248	0.222	0.241	
js12	-0.099	-0.075	0.244	0.259	0.274	0.245	0.266	

	ss1	ss2	ss3	se1	se2	se3	js6
ss1	1.000						
ss2	0.834	1.000					
ss3	0.786	0.750	1.000				
se1	0.127	0.121	0.114	1.000			
se2	0.112	0.107	0.101	0.589	1.000		
se3	0.136	0.130	0.122	0.712	0.631	1.000	
js6	-0.298	-0.285	-0.268	-0.277	-0.245	-0.296	1.000
js8	-0.267	-0.255	-0.240	-0.248	-0.220	-0.265	0.582
js9	-0.271	-0.259	-0.244	-0.252	-0.223	-0.270	0.592
js10	-0.321	-0.306	-0.289	-0.298	-0.264	-0.319	0.701
js11	-0.293	-0.279	-0.263	-0.272	-0.241	-0.291	0.639
js12	-0.323	-0.308	-0.291	-0.300	-0.266	-0.321	0.606

	js8	js9	js10	js11	js12
js8	1.000				
js9	0.530	1.000			
js10	0.627	0.637	1.000		
js11	0.572	0.581	0.688	1.000	
js12	0.631	0.642	0.760	0.692	1.000

Residual Covariances

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1
js5	0.000						
se4	0.018	0.000					
ko5	0.153	-0.013	0.000				
sk8	0.085	0.078	0.136	0.022			
sk7	0.033	0.070	-0.001	-0.042	-0.002		
kk8	0.148	0.026	0.143	0.036	-0.007	-0.007	
kuk1	-0.045	-0.081	0.007	0.041	0.003	0.057	0.006
kuk2	-0.102	0.017	-0.027	-0.011	-0.020	0.001	0.006
ko1	0.067	0.049	0.003	0.025	0.022	0.025	0.021
ko3	0.155	0.027	0.021	0.130	-0.002	0.025	-0.034
ko4	0.132	0.011	-0.018	-0.025	0.044	0.078	-0.065
kk1	0.095	0.046	-0.011	0.033	-0.035	-0.041	0.002
kk2	0.066	0.062	0.022	0.005	-0.048	-0.045	-0.035
kk4	0.084	-0.002	0.048	-0.023	-0.065	0.047	0.059
kk5	0.118	0.021	0.074	-0.034	-0.076	0.025	-0.019
kk6	0.127	0.006	0.100	0.186	0.037	0.027	0.026
sk1	0.054	0.002	0.090	0.005	0.051	0.161	-0.037
sk2	-0.019	0.021	0.089	-0.001	-0.036	0.120	-0.047
sk4	-0.004	0.043	0.000	0.031	-0.020	0.024	0.025
sk5	0.056	0.037	0.113	0.031	0.090	0.048	-0.026
sk6	-0.066	0.067	-0.048	0.002	0.043	-0.051	0.158
ss1	-0.026	-0.010	-0.053	-0.058	-0.114	-0.060	0.027
ss2	-0.000	0.010	-0.059	-0.012	-0.039	-0.092	-0.014
ss3	-0.030	-0.020	0.006	-0.057	-0.058	0.057	-0.024
se1	-0.038	-0.014	-0.037	-0.044	0.049	-0.070	0.032
se2	-0.050	0.060	-0.006	-0.125	-0.033	0.011	-0.267
se3	0.030	-0.008	-0.084	0.057	0.088	-0.040	0.003
js6	0.022	0.050	0.124	0.004	-0.039	0.118	-0.074
js8	0.040	-0.052	0.050	0.034	0.006	0.150	-0.074

js9	0.055	-0.039	0.134	0.006	-0.006	0.172	-0.047
js10	-0.008	0.075	0.076	0.232	0.040	0.126	0.118
js11	0.003	0.068	0.095	0.154	0.020	0.204	-0.019
js12	-0.058	-0.018	0.092	0.251	0.048	0.088	0.058

kuk2 ko1 ko3 ko4 kk1 kk2 kk4

kuk2	0.006						
ko1	-0.003	0.000					
ko3	0.009	0.002	0.000				
ko4	-0.039	0.005	-0.019	0.000			
kk1	0.010	-0.053	-0.089	0.048	-0.019		
kk2	-0.048	0.000	-0.025	0.051	-0.029	-0.052	
kk4	0.034	-0.038	0.028	0.047	0.000	-0.021	0.008
kk5	-0.024	-0.016	-0.099	0.089	0.008	-0.041	-0.008
kk6	-0.021	0.040	-0.017	0.071	-0.008	0.022	-0.005
sk1	-0.087	0.017	0.002	0.049	0.222	0.130	0.059
sk2	-0.076	0.078	0.017	0.050	0.091	0.047	0.021
sk4	0.015	-0.010	0.078	-0.030	-0.006	-0.023	-0.020
sk5	-0.106	-0.001	0.082	0.017	0.120	0.038	-0.007
sk6	0.106	-0.057	0.033	-0.140	-0.089	-0.082	-0.094
ss1	0.058	0.053	-0.128	0.028	0.005	0.050	0.028
ss2	0.046	-0.009	-0.169	-0.051	-0.081	-0.055	-0.075
ss3	-0.004	0.098	-0.156	0.036	0.082	0.089	0.061
se1	0.100	0.030	0.037	0.014	-0.082	0.003	-0.020
se2	-0.177	0.149	-0.028	0.086	0.180	0.158	0.008
se3	0.081	-0.037	0.008	-0.065	-0.010	-0.025	-0.064
js6	-0.083	0.129	0.330	0.110	0.005	0.004	0.101
js8	-0.103	0.067	0.194	0.020	0.031	-0.006	0.051
js9	-0.058	0.138	0.199	0.168	0.094	0.077	0.089
js10	0.078	0.020	0.230	0.098	-0.054	-0.039	0.010
js11	-0.098	0.044	0.167	0.028	0.004	-0.016	0.046
js12	-0.013	0.020	0.189	0.131	-0.150	-0.128	-0.073

kk5 kk6 sk1 sk2 sk4 sk5 sk6

kk5	0.001						
kk6	-0.045	0.000					
sk1	0.115	0.165	0.008				
sk2	0.017	0.121	0.011	-0.003			
sk4	-0.011	0.060	0.030	0.051	0.026		
sk5	0.055	0.213	0.001	0.019	-0.050	-0.018	
sk6	-0.079	0.043	-0.033	-0.040	0.028	-0.036	-0.004
ss1	-0.040	0.044	0.130	0.070	0.001	0.009	-0.080
ss2	-0.097	-0.090	0.143	0.051	0.005	0.079	-0.101
ss3	0.005	0.017	0.123	0.118	0.027	0.055	-0.056
se1	-0.030	-0.104	-0.002	0.014	0.039	-0.070	0.048
se2	0.097	0.036	-0.089	-0.096	-0.106	-0.083	-0.118
se3	-0.022	-0.042	0.017	-0.014	0.052	-0.002	0.131
js6	0.065	0.066	-0.108	-0.130	-0.047	-0.051	-0.093
js8	0.038	-0.018	0.020	-0.012	-0.014	0.031	-0.097
js9	0.120	0.070	-0.038	-0.055	-0.024	0.030	-0.072
js10	0.025	-0.056	0.049	0.041	0.026	0.137	0.025
js11	0.055	0.031	-0.030	-0.018	-0.013	0.022	-0.101
js12	-0.026	-0.129	-0.022	0.086	0.051	0.022	0.003

	ss1	ss2	ss3	se1	se2	se3	js6		
ss1	-0.000								
ss2	-0.004	-0.000							
ss3	0.000	0.009	0.000						
se1	-0.049	-0.035	-0.054	0.000					
se2	0.128	0.198	0.118	-0.043	0.000				
se3	-0.135	-0.190	-0.161	0.021	-0.011	0.000			
js6	0.093	0.069	0.158	-0.028	-0.095	0.084	0.008		
js8	0.026	0.085	0.104	-0.035	-0.149	0.016	0.087		
js9	-0.074	-0.046	0.056	-0.114	-0.108	0.021	0.047		
js10	-0.064	-0.020	0.018	-0.015	-0.108	0.090	-0.069		
js11	-0.137	-0.147	-0.021	-0.016	-0.088	0.064	0.022		
js12	-0.055	-0.025	0.054	-0.003	-0.160	0.040	-0.011		

	js8	js9	js10	js11	js12
js8	0.018				
js9	0.021	0.035			
js10	0.041	0.020	-0.038		
js11	0.008	0.046	-0.050	0.019	
js12	-0.064	-0.004	0.018	0.044	0.000

Standardized Residual Covariances

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1	
js5	0.000							
se4	0.234	0.000						
ko5	1.910	-0.132	0.001					
sk8	1.022	0.783	1.307	0.147				
sk7	0.419	0.752	-0.011	-0.377	-0.014			
kk8	1.745	0.261	1.290	0.327	-0.065	-0.046		
kuk1	-0.482	-0.728	0.060	0.326	0.026	0.432	0.028	
kuk2	-1.107	0.153	-0.224	-0.086	-0.173	0.008	0.031	
ko1	0.729	0.446	0.019	0.210	0.191	0.194	0.143	
ko3	1.986	0.289	0.194	1.282	-0.024	0.234	-0.291	
ko4	1.484	0.104	-0.131	-0.220	0.403	0.633	-0.476	
kk1	1.005	0.405	-0.086	0.259	-0.297	-0.266	0.011	
kk2	0.818	0.638	0.202	0.046	-0.479	-0.339	-0.269	
kk4	1.223	-0.028	0.531	-0.256	-0.763	0.429	0.544	
kk5	1.367	0.206	0.653	-0.296	-0.717	0.184	-0.144	
kk6	1.752	0.068	1.070	1.958	0.411	0.249	0.237	
sk1	0.680	0.021	0.908	0.038	0.479	1.493	-0.312	
sk2	-0.251	0.226	0.918	-0.009	-0.346	1.142	-0.398	
sk4	-0.052	0.469	0.003	0.256	-0.191	0.238	0.211	
sk5	0.672	0.373	1.093	0.254	0.821	0.428	-0.205	
sk6	-0.770	0.655	-0.453	0.016	0.378	-0.444	1.217	
ss1	-0.282	-0.094	-0.466	-0.474	-1.008	-0.493	0.203	
ss2	-0.001	0.082	-0.481	-0.088	-0.318	-0.700	-0.097	
ss3	-0.382	-0.210	0.064	-0.548	-0.595	0.544	-0.206	
se1	-0.537	-0.145	-0.417	-0.480	0.575	-0.753	0.314	
se2	-0.656	0.590	-0.068	-1.269	-0.361	0.111	-2.406	
se3	0.363	-0.068	-0.832	0.539	0.895	-0.372	0.028	
js6	0.225	0.479	1.161	0.039	-0.370	1.045	-0.596	
js8	0.495	-0.571	0.528	0.352	0.065	1.507	-0.677	
js9	0.721	-0.454	1.522	0.063	-0.070	1.842	-0.459	
js10	-0.082	0.690	0.686	1.998	0.371	1.074	0.918	
js11	0.029	0.692	0.947	1.462	0.207	1.913	-0.158	
js12	-0.543	-0.155	0.769	2.004	0.413	0.697	0.417	

	kuk2	ko1	ko3	ko4	kk1	kk2	kk4	

kuk2	0.030							
ko1	-0.019	0.001						
ko3	0.078	0.012	0.000					
ko4	-0.287	0.029	-0.156	0.001				
kk1	0.065	-0.362	-0.746	0.339	-0.095			
kk2	-0.376	0.001	-0.245	0.425	-0.182	-0.358		
kk4	0.318	-0.363	0.320	0.461	0.001	-0.189	0.081	
kk5	-0.182	-0.119	-0.921	0.705	0.049	-0.296	-0.067	
kk6	-0.195	0.366	-0.186	0.684	-0.064	0.202	-0.057	
sk1	-0.733	0.149	0.019	0.440	1.831	1.255	0.676	
sk2	-0.661	0.697	0.180	0.467	0.769	0.464	0.246	
sk4	0.132	-0.092	0.829	-0.276	-0.050	-0.227	-0.229	
sk5	-0.866	-0.006	0.812	0.144	0.953	0.355	-0.072	
sk6	0.831	-0.466	0.317	-1.183	-0.678	-0.735	-0.993	
ss1	0.443	0.406	-1.154	0.226	0.035	0.432	0.289	
ss2	0.324	-0.066	-1.410	-0.372	-0.554	-0.441	-0.700	
ss3	-0.035	0.862	-1.625	0.326	0.703	0.887	0.717	
se1	0.987	0.292	0.427	0.147	-0.795	0.031	-0.265	
se2	-1.629	1.360	-0.298	0.813	1.615	1.648	0.100	
se3	0.700	-0.317	0.083	-0.582	-0.088	-0.249	-0.742	
js6	-0.678	1.053	3.178	0.934	0.036	0.036	1.108	
js8	-0.959	0.617	2.113	0.195	0.276	-0.061	0.628	
js9	-0.571	1.361	2.309	1.714	0.899	0.845	1.168	
js10	0.616	0.160	2.132	0.801	-0.418	-0.350	0.100	
js11	-0.850	0.379	1.704	0.251	0.032	-0.156	0.527	
js12	-0.097	0.149	1.629	0.994	-1.064	-1.061	-0.708	
	kk5	kk6	sk1	sk2	sk4	sk5	sk6	

kk5	0.006							
kk6	-0.407	0.004						
sk1	1.052	1.814	0.055					
sk2	0.159	1.363	0.090	-0.026				
sk4	-0.099	0.679	0.268	0.451	0.200			
sk5	0.480	2.246	0.010	0.164	-0.421	-0.118		
sk6	-0.672	0.442	-0.267	-0.327	0.220	-0.277	-0.028	
ss1	-0.323	0.425	1.114	0.617	0.012	0.070	-0.635	
ss2	-0.727	-0.806	1.134	0.417	0.039	0.604	-0.741	
ss3	0.051	0.192	1.227	1.209	0.271	0.528	-0.520	
se1	-0.315	-1.308	-0.025	0.169	0.454	-0.766	0.505	
se2	0.952	0.419	-0.943	-1.050	-1.163	-0.848	-1.168	
se3	-0.202	-0.466	0.171	-0.141	0.527	-0.024	1.208	
js6	0.563	0.690	-1.008	-1.254	-0.453	-0.462	-0.811	
js8	0.380	-0.207	0.215	-0.135	-0.157	0.314	-0.961	
js9	1.266	0.879	-0.433	-0.637	-0.283	0.330	-0.759	
js10	0.213	-0.559	0.444	0.376	0.238	1.184	0.210	
js11	0.506	0.347	-0.301	-0.185	-0.128	0.209	-0.928	
js12	-0.203	-1.202	-0.187	0.733	0.437	0.172	0.027	

	ss1	ss2	ss3	se1	se2	se3	js6
ss1	-0.000						
ss2	-0.021	-0.000					
ss3	0.001	0.057	0.000				
se1	-0.488	-0.328	-0.621	0.000			
se2	1.190	1.701	1.273	-0.450	0.000		
se3	-1.181	-1.530	-1.622	0.195	-0.098	0.000	
js6	0.743	0.511	1.476	-0.288	-0.922	0.757	0.051
js8	0.236	0.724	1.104	-0.417	-1.656	0.166	0.765
js9	-0.722	-0.415	0.629	-1.435	-1.273	0.233	0.440
js10	-0.495	-0.143	0.165	-0.153	-1.009	0.776	-0.488
js11	-1.167	-1.160	-0.211	-0.177	-0.904	0.613	0.177
js12	-0.389	-0.168	0.451	-0.031	-1.388	0.324	-0.073
	js8	js9	js10	js11	js12		
js8	0.150						
js9	0.226	0.322					
js10	0.336	0.174	-0.224				
js11	0.074	0.456	-0.373	0.133			
js12	-0.493	-0.032	0.113	0.308	0.000		

Factor Score Weights

	js5	se4	ko5	sk8	sk7	kk8	kuk1
job stres	0.029	-0.005	0.000	-0.001	-0.001	-0.002	-0.003
superviso	-0.001	-0.001	-0.001	-0.005	-0.002	0.004	-0.000
self este	-0.001	0.162	-0.002	-0.005	-0.002	0.004	0.000
stres ker	-0.000	-0.003	0.001	0.168	0.055	-0.139	0.006
kepuasan	0.001	-0.001	0.001	-0.004	0.001	0.018	-0.001
komitmen	0.000	-0.001	0.188	0.001	0.000	0.000	-0.007
keinginan	-0.000	0.000	-0.003	0.003	0.001	-0.003	0.322

	kuk2	ko1	ko3	ko4	kk1	kk2	kk4
job stres	-0.006	0.000	0.000	0.000	-0.140	0.133	0.013
superviso	-0.000	-0.002	-0.000	-0.001	0.002	-0.001	-0.001
self este	0.000	-0.004	-0.000	-0.002	-0.003	-0.007	-0.007
stres ker	0.012	0.003	0.000	0.001	0.076	-0.045	0.051
kepuasan	-0.002	0.002	0.000	0.001	0.270	0.074	0.192
komitmen	-0.013	0.457	0.048	0.201	0.015	0.003	0.011
keinginan	0.625	-0.007	-0.001	-0.003	-0.006	-0.004	-0.005

	kk5	kk6	sk1	sk2	sk4	sk5	sk6
job stres	0.011	0.005	0.046	-0.020	0.039	-0.041	-0.003
superviso	-0.000	-0.000	-0.002	-0.004	-0.010	-0.002	-0.005
self este	-0.001	-0.001	-0.004	-0.003	-0.012	-0.001	-0.005
stres ker	0.006	0.003	0.038	0.137	0.322	0.105	0.157
kepuasan	0.022	0.011	0.009	0.001	-0.004	-0.014	0.004
komitmen	0.001	0.001	0.001	0.001	0.002	0.000	0.001
keinginan	-0.001	-0.000	0.000	0.003	0.006	0.003	0.003

	ss1	ss2	ss3	se1	se2	se3	js6
job stres	-0.010	-0.005	-0.004	-0.009	-0.005	-0.012	0.203
superviso	0.370	0.202	0.165	-0.001	-0.001	-0.001	-0.004
self este	-0.003	-0.001	-0.001	0.282	0.163	0.371	-0.010
stres ker	-0.012	-0.006	-0.005	-0.005	-0.003	-0.007	-0.003
kepuasan	-0.001	-0.000	-0.000	-0.001	-0.001	-0.001	0.009
komitmen	-0.002	-0.001	-0.001	-0.002	-0.001	-0.002	0.000
keinginan	-0.000	-0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.002

	js8	js9	js10	js11	js12
job stres	0.102	0.143	0.242	0.134	0.259
superviso	-0.004	-0.003	-0.005	-0.003	-0.005
self este	-0.007	-0.007	-0.009	-0.007	-0.012
stres ker	0.069	-0.014	-0.021	0.007	-0.004
kepuasan	0.003	0.026	-0.052	0.008	0.012
komitmen	0.000	0.001	-0.003	0.000	0.000
keinginan	0.001	-0.002	-0.000	-0.001	-0.002

Total Effects

	job stre	supervis	self est	stres ke	kepuasan	komitmen	keingina
superviso	-0.314	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
self este	-0.356	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
stres ker	0.311	-0.381	-0.159	0.000	0.000	0.000	0.000
kepuasan	-0.076	0.101	-0.058	-0.258	0.000	0.000	0.000
komitmen	-0.018	0.024	-0.106	-0.200	0.744	0.000	0.000
keinginan	0.043	-0.190	0.004	0.533	-0.712	-0.282	0.000
js5	0.456	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se4	-0.280	0.000	0.785	0.000	0.000	0.000	0.000
ko5	-0.016	0.021	-0.093	-0.176	0.653	0.878	0.000
sk8	0.283	-0.347	-0.144	0.911	0.000	0.000	0.000
sk7	0.204	-0.250	-0.104	0.655	0.000	0.000	0.000
kk8	-0.108	0.145	-0.082	-0.369	1.427	0.000	0.000
kuk1	0.042	-0.188	0.004	0.528	-0.706	-0.280	0.991
kuk2	0.043	-0.190	0.004	0.533	-0.712	-0.282	1.000
ko1	-0.021	0.027	-0.120	-0.227	0.841	1.131	0.000
ko3	-0.010	0.012	-0.056	-0.106	0.394	0.530	0.000
ko4	-0.018	0.024	-0.106	-0.200	0.744	1.000	0.000
kk1	-0.149	0.199	-0.113	-0.508	1.965	0.000	0.000
kk2	-0.123	0.165	-0.094	-0.421	1.628	0.000	0.000
kk4	-0.099	0.133	-0.075	-0.338	1.310	0.000	0.000
kk5	-0.118	0.158	-0.090	-0.402	1.555	0.000	0.000
kk6	-0.076	0.101	-0.058	-0.258	1.000	0.000	0.000
sk1	0.265	-0.326	-0.136	0.855	0.000	0.000	0.000
sk2	0.274	-0.336	-0.140	0.883	0.000	0.000	0.000
sk4	0.289	-0.355	-0.148	0.932	0.000	0.000	0.000
sk5	0.278	-0.341	-0.142	0.895	0.000	0.000	0.000
sk6	0.311	-0.381	-0.159	1.000	0.000	0.000	0.000
ss1	-0.403	1.283	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

ss2	-0.418	1.329	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss3	-0.314	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se1	-0.290	0.000	0.814	0.000	0.000	0.000	0.000
se2	-0.277	0.000	0.778	0.000	0.000	0.000	0.000
se3	-0.356	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js6	0.824	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js8	0.651	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js9	0.622	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js10	0.921	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js11	0.764	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js12	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Standardized Total Effects

job stre supervis self est stres ke kepuasan komitmen keingina

superviso	-0.395	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
self este	-0.421	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
stres ker	0.361	-0.352	-0.156	0.000	0.000	0.000	0.000
kepuasan	-0.137	0.146	-0.088	-0.403	0.000	0.000	0.000
komitmen	-0.020	0.020	-0.097	-0.185	0.441	0.000	0.000
keinginan	0.040	-0.139	0.003	0.425	-0.364	-0.243	0.000
js5	0.593	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se4	-0.304	0.000	0.723	0.000	0.000	0.000	0.000
ko5	-0.017	0.017	-0.081	-0.156	0.371	0.840	0.000
sk8	0.285	-0.277	-0.123	0.789	0.000	0.000	0.000
sk7	0.217	-0.211	-0.094	0.601	0.000	0.000	0.000
kk8	-0.105	0.112	-0.068	-0.309	0.766	0.000	0.000
kuk1	0.037	-0.132	0.003	0.401	-0.343	-0.229	0.943
kuk2	0.038	-0.135	0.003	0.412	-0.353	-0.236	0.970
ko1	-0.019	0.019	-0.091	-0.174	0.415	0.939	0.000
ko3	-0.010	0.010	-0.050	-0.096	0.230	0.520	0.000
ko4	-0.017	0.017	-0.084	-0.160	0.381	0.863	0.000
kk1	-0.130	0.138	-0.084	-0.382	0.948	0.000	0.000
kk2	-0.125	0.134	-0.081	-0.369	0.916	0.000	0.000
kk4	-0.119	0.127	-0.077	-0.350	0.868	0.000	0.000
kk5	-0.113	0.120	-0.073	-0.332	0.824	0.000	0.000
kk6	-0.086	0.092	-0.056	-0.254	0.629	0.000	0.000
sk1	0.279	-0.271	-0.120	0.772	0.000	0.000	0.000
sk2	0.297	-0.289	-0.128	0.822	0.000	0.000	0.000
sk4	0.314	-0.306	-0.136	0.869	0.000	0.000	0.000
sk5	0.280	-0.273	-0.121	0.776	0.000	0.000	0.000
sk6	0.304	-0.296	-0.131	0.843	0.000	0.000	0.000
ss1	-0.370	0.935	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss2	-0.353	0.892	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss3	-0.332	0.840	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se1	-0.343	0.000	0.815	0.000	0.000	0.000	0.000
se2	-0.304	0.000	0.722	0.000	0.000	0.000	0.000
se3	-0.367	0.000	0.873	0.000	0.000	0.000	0.000
js6	0.807	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js8	0.722	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js9	0.734	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js10	0.869	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js11	0.792	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js12	0.874	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Direct Effects

job stre supervis self est stres ke kepuasan komitmen keingina

	superviso	self este	stres ker	kepuasan	komitmen	keinginan	
superviso	-0.314	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
self este	-0.356	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
stres ker	0.134	-0.381	-0.159	0.000	0.000	0.000	0.000
kepuasan	-0.030	0.003	-0.099	-0.258	0.000	0.000	0.000
komitmen	0.000	-0.055	-0.065	-0.008	0.744	0.000	0.000
keinginan	-0.108	0.000	0.000	0.347	-0.502	-0.282	0.000
js5	0.456	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se4	0.000	0.000	0.785	0.000	0.000	0.000	0.000
ko5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.878	0.000
sk8	0.000	0.000	0.000	0.911	0.000	0.000	0.000
sk7	0.000	0.000	0.000	0.655	0.000	0.000	0.000
kk8	0.000	0.000	0.000	0.000	1.427	0.000	0.000
kuk1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.991
kuk2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
ko1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.131	0.000
ko3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.530	0.000
ko4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
kk1	0.000	0.000	0.000	0.000	1.965	0.000	0.000
kk2	0.000	0.000	0.000	0.000	1.628	0.000	0.000
kk4	0.000	0.000	0.000	0.000	1.310	0.000	0.000
kk5	0.000	0.000	0.000	0.000	1.555	0.000	0.000
kk6	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000
sk1	0.000	0.000	0.000	0.855	0.000	0.000	0.000
sk2	0.000	0.000	0.000	0.883	0.000	0.000	0.000
sk4	0.000	0.000	0.000	0.932	0.000	0.000	0.000
sk5	0.000	0.000	0.000	0.895	0.000	0.000	0.000
sk6	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000
ss1	0.000	1.283	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss2	0.000	1.329	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss3	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se1	0.000	0.000	0.814	0.000	0.000	0.000	0.000
se2	0.000	0.000	0.778	0.000	0.000	0.000	0.000
se3	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js6	0.824	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js8	0.651	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js9	0.622	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js10	0.921	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js11	0.764	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js12	1.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Standardized Direct Effects

job stre supervis self est stres ke kepuasan komitmen keingina

	superviso	self este	stres ker	kepuasan	komitmen	keinginan	
superviso	-0.395	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
self este	-0.421	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
stres ker	0.156	-0.352	-0.156	0.000	0.000	0.000	0.000
kepuasan	-0.053	0.004	-0.151	-0.403	0.000	0.000	0.000
komitmen	0.000	-0.047	-0.059	-0.007	0.441	0.000	0.000
keinginan	-0.100	0.000	0.000	0.276	-0.257	-0.243	0.000
js5	0.593	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se4	0.000	0.000	0.723	0.000	0.000	0.000	0.000
ko5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.840	0.000
sk8	0.000	0.000	0.000	0.789	0.000	0.000	0.000
sk7	0.000	0.000	0.000	0.601	0.000	0.000	0.000
kk8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.766	0.000	0.000
kuk1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.943
kuk2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.970
ko1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.939	0.000
ko3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.520	0.000
ko4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.863	0.000
kk1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.948	0.000	0.000
kk2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.916	0.000	0.000
kk4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.868	0.000	0.000
kk5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.824	0.000	0.000
kk6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.629	0.000	0.000
sk1	0.000	0.000	0.000	0.772	0.000	0.000	0.000
sk2	0.000	0.000	0.000	0.822	0.000	0.000	0.000
sk4	0.000	0.000	0.000	0.869	0.000	0.000	0.000
sk5	0.000	0.000	0.000	0.776	0.000	0.000	0.000
sk6	0.000	0.000	0.000	0.843	0.000	0.000	0.000
ss1	0.000	0.935	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss2	0.000	0.892	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss3	0.000	0.840	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se1	0.000	0.000	0.815	0.000	0.000	0.000	0.000
se2	0.000	0.000	0.722	0.000	0.000	0.000	0.000
se3	0.000	0.000	0.873	0.000	0.000	0.000	0.000
js6	0.807	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js8	0.722	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js9	0.734	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js10	0.869	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js11	0.792	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js12	0.874	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Indirect Effects

job stre supervis self est stres ke kepuasan komitmen keingina

	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
superviso	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
self este	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
stres ker	0.176	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
kepuasan	-0.046	0.098	0.041	0.000	0.000	0.000	0.000
komitmen	-0.018	0.078	-0.042	-0.192	0.000	0.000	0.000
keinginan	0.151	-0.190	0.004	0.186	-0.210	0.000	0.000
js5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se4	-0.280	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ko5	-0.016	0.021	-0.093	-0.176	0.653	0.000	0.000
sk8	0.283	-0.347	-0.144	0.000	0.000	0.000	0.000
sk7	0.204	-0.250	-0.104	0.000	0.000	0.000	0.000
kk8	-0.108	0.145	-0.082	-0.369	0.000	0.000	0.000
kuk1	0.042	-0.188	0.004	0.528	-0.706	-0.280	0.000
kuk2	0.043	-0.190	0.004	0.533	-0.712	-0.282	0.000
ko1	-0.021	0.027	-0.120	-0.227	0.841	0.000	0.000
ko3	-0.010	0.012	-0.056	-0.106	0.394	0.000	0.000
ko4	-0.018	0.024	-0.106	-0.200	0.744	0.000	0.000
kk1	-0.149	0.199	-0.113	-0.508	0.000	0.000	0.000
kk2	-0.123	0.165	-0.094	-0.421	0.000	0.000	0.000
kk4	-0.099	0.133	-0.075	-0.338	0.000	0.000	0.000
kk5	-0.118	0.158	-0.090	-0.402	0.000	0.000	0.000
kk6	-0.076	0.101	-0.058	-0.258	0.000	0.000	0.000
sk1	0.265	-0.326	-0.136	0.000	0.000	0.000	0.000
sk2	0.274	-0.336	-0.140	0.000	0.000	0.000	0.000
sk4	0.289	-0.355	-0.148	0.000	0.000	0.000	0.000
sk5	0.278	-0.341	-0.142	0.000	0.000	0.000	0.000
sk6	0.311	-0.381	-0.159	0.000	0.000	0.000	0.000
ss1	-0.403	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss2	-0.418	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss3	-0.314	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se1	-0.290	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se2	-0.277	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se3	-0.356	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js11	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js12	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Standardized Indirect Effects

job stre supervis self est stres ke kepuasan komitmen keingina

	superviso	self este	stres ker	kepuasan	komitmen	keinginan	
superviso	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
self este	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
stres ker	0.205	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
kepuasan	-0.083	0.142	0.063	0.000	0.000	0.000	0.000
komitmen	-0.020	0.067	-0.038	-0.178	0.000	0.000	0.000
keinginan	0.140	-0.139	0.003	0.148	-0.107	0.000	0.000
js5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se4	-0.304	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ko5	-0.017	0.017	-0.081	-0.156	0.371	0.000	0.000
sk8	0.285	-0.277	-0.123	0.000	0.000	0.000	0.000
sk7	0.217	-0.211	-0.094	0.000	0.000	0.000	0.000
kk8	-0.105	0.112	-0.068	-0.309	0.000	0.000	0.000
kuk1	0.037	-0.132	0.003	0.401	-0.343	-0.229	0.000
kuk2	0.038	-0.135	0.003	0.412	-0.353	-0.236	0.000
ko1	-0.019	0.019	-0.091	-0.174	0.415	0.000	0.000
ko3	-0.010	0.010	-0.050	-0.096	0.230	0.000	0.000
ko4	-0.017	0.017	-0.084	-0.160	0.381	0.000	0.000
kk1	-0.130	0.138	-0.084	-0.382	0.000	0.000	0.000
kk2	-0.125	0.134	-0.081	-0.369	0.000	0.000	0.000
kk4	-0.119	0.127	-0.077	-0.350	0.000	0.000	0.000
kk5	-0.113	0.120	-0.073	-0.332	0.000	0.000	0.000
kk6	-0.086	0.092	-0.056	-0.254	0.000	0.000	0.000
sk1	0.279	-0.271	-0.120	0.000	0.000	0.000	0.000
sk2	0.297	-0.289	-0.128	0.000	0.000	0.000	0.000
sk4	0.314	-0.306	-0.136	0.000	0.000	0.000	0.000
sk5	0.280	-0.273	-0.121	0.000	0.000	0.000	0.000
sk6	0.304	-0.296	-0.131	0.000	0.000	0.000	0.000
ss1	-0.370	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss2	-0.353	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ss3	-0.332	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se1	-0.343	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se2	-0.304	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
se3	-0.367	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js11	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
js12	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Modification Indices

Covariances:	M.I.	Par Change
e26 <-----> e30	5.072	0.084
e32 <-----> e26	4.791	0.065
e28 <-----> job stressors	6.234	0.226
e22 <-----> e27	4.780	0.047
e23 <-----> e27	4.930	-0.058
e25 <-----> e20	4.500	0.098
e31 <-----> z4	5.538	0.068
e16 <-----> e30	5.049	-0.067
e16 <-----> e32	4.742	-0.051
e17 <-----> e30	4.411	0.075
e17 <-----> e27	4.310	-0.071
e18 <-----> z2	4.405	-0.103
e14 <-----> e15	4.148	0.063
e8 <-----> e21	4.597	-0.056
e9 <-----> job stressors	4.974	-0.166
e9 <-----> z2	4.955	0.123
e9 <-----> z6	4.860	-0.148
e10 <-----> z2	4.735	-0.106
e4 <-----> z6	4.545	0.114
e6 <-----> z4	5.586	-0.082
e6 <-----> e2	4.043	-0.083

Variances:	M.I.	Par Change
Regression Weights:		
	M.I.	Par Change
js5 <----- kk6	4.896	0.154
sk8 <----- js12	4.536	0.118
kk8 <----- js11	4.659	0.136
kuk1 <----- self esteem	4.113	-0.117
kuk1 <----- se4	4.609	-0.107
kuk1 <----- se2	4.953	-0.112
ko3 <----- job stressors	6.234	0.212
ko3 <----- ss3	5.042	-0.196
ko3 <----- js6	9.163	0.244
ko3 <----- js8	4.505	0.194
ko3 <----- js10	4.947	0.173
kk6 <----- sk8	6.746	0.180
kk6 <----- sk5	6.244	0.173
sk1 <----- kepuasan kerja	4.574	0.205
sk1 <----- kk1	5.534	0.108
sk6 <----- keinginan untuk keluar	4.439	0.120
sk6 <----- kuk1	5.033	0.119
ss2 <----- kk4	4.076	-0.152
ss2 <----- kk6	4.174	-0.146
se2 <----- job stressors	4.974	-0.156
se2 <----- supervisor support	8.458	0.257
se2 <----- stres kerja	5.074	-0.183
se2 <----- keinginan untuk keluar	9.514	-0.197
se2 <----- kuk1	10.311	-0.192
se2 <----- kuk2	8.411	-0.176
se2 <----- kk1	5.699	0.141
se2 <----- kk2	4.793	0.151
se2 <----- sk4	4.350	-0.153
se2 <----- sk6	6.445	-0.168
se2 <----- ss1	5.514	0.146
se2 <----- ss2	9.716	0.178
se2 <----- ss3	7.923	0.202
se2 <----- js8	4.450	-0.158
se2 <----- js12	4.248	-0.122
se3 <----- supervisor support	6.975	-0.206
se3 <----- ss1	4.341	-0.115
se3 <----- ss2	9.250	-0.154
se3 <----- ss3	6.453	-0.161
se3 <----- js9	4.411	0.149
js6 <----- ss3	4.519	0.143
js10 <----- keinginan untuk keluar	5.173	0.116
js10 <----- kuk1	5.242	0.109
js10 <----- kuk2	4.908	0.107
js12 <----- kepuasan kerja	5.717	-0.277
js12 <----- kk1	5.085	-0.125
js12 <----- kk4	4.603	-0.163
js12 <----- kk6	5.882	-0.175

Summary of models

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	96	514.033	465	0.057	1.105
Saturated model	561	0.000	0		
Independence model	33	2906.278	528	0.000	5.504

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.075	0.789	0.745	0.654
Saturated model	0.000	1.000		
Independence model	0.319	0.247	0.200	0.232

Model	DELTA1 NFI	RHO1 RFI	DELTA2 IFI	RHO2 TLI	CFI
Default model	0.823	0.799	0.980	0.977	0.979
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.881	0.725	0.863
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	1.000	0.000	0.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	49.033	0.000	108.429
Saturated model	0.000	0.000	0.000
Independence model	2378.278	2212.837	2551.150

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	5.192	0.495	0.000	1.095
Saturated model	0.000	0.000	0.000	0.000
Independence model	29.356	24.023	22.352	25.769

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.033	0.000	0.049	0.966
Independence model	0.213	0.206	0.221	0.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	706.033	806.464	1291.795	1052.130
Saturated model	1122.000	1708.892	4545.041	3144.500
Independence model	2972.278	3006.801	3173.633	3091.249

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	7.132	6.636	7.732	8.146
Saturated model	11.333	11.333	11.333	17.262
Independence model	30.023	28.352	31.769	30.372

	HOELTER	HOELTER		
Model	.05	.01		
-----	-----	-----		
Default model	100	104		
Independence model		20	21	

Execution time summary:

Minimization: 0.063
Miscellaneous: 0.296
Bootstrap: 0.000
Total: 0.359