

BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan rangkuman keseluruhan hasil temuan penelitian yang telah dilakukan. Dalam bab ini, disusun kesimpulan dari penelitian ini untuk menjelaskan bagaimana hasil tersebut dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan strategi di PT Mondrian. Selain itu, bab ini juga menguraikan implikasi praktis yang dapat dijadikan acuan oleh pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, dan membahas mengenai keterbatasan penelitian.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan pada PT Mondrian – Export Garment Factory Indonesia. Melalui analisis data yang dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) serta pengujian hipotesis, diperoleh sejumlah kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Ketika perusahaan menunjukkan *perceived organizational support* terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai dan didukung. Perasaan inilah yang memperkuat ikatan emosional karyawan dengan perusahaan dan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap niat untuk bertahan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan merasa menjadi bagian penting dari perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk bertahan.
3. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap niat untuk bertahan. Ketika karyawan merasa perusahaan memberikan dukungan, menghargai kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, hal ini meningkatkan loyalitas dan meningkatkan niat untuk bertahan dalam perusahaan.
4. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi secara parsial dan signifikan dalam pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan. Dalam konteks mediasi parsial, hubungan langsung antara *perceived organizational support* dan niat untuk bertahan tidak sepenuhnya hilang setelah memasukkan kepuasan kerja sebagai mediator, sementara itu pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk bertahan tetap signifikan. Hal ini menunjukkan meskipun *perceived organizational support* meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong niat untuk bertahan, terdapat pula pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan itu sendiri. Kepuasan kerja berperan meningkatkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap niat untuk bertahan tanpa sepenuhnya menggantikan pengaruh langsung tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan yang nyata, karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil,

yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini, pada gilirannya mendorong niat untuk bertahan karyawan di perusahaan.

Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap *perceived organizational support* agar tercipta kepuasan kerja yang berdampak positif pada niat untuk bertahan karyawan. Dengan demikian, upaya peningkatan *perceived organizational support* menjadi strategi penting dalam mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk bertahan karyawan di perusahaan.

5.2 Implikasi untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat sejumlah implikasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh PT Mondrian dalam merumuskan strategi *perceived organizational support* secara efektif. Adapun implikasi praktis yang dapat diimplementasikan adalah sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Karyawan

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden berasal dari divisi produksi dengan lama kerja kurang dari 2 tahun. Mengingat industri garmen memiliki karakteristik dengan tekanan kerja tinggi dan target produksi ketat (Wulandari & Hafidz, 2023). Sehingga dibutuhkan beberapa program yang relevan bagi karyawan baru di PT Mondrian, program tersebut antara lain *technical skills training*, program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta program kaizen (*continous improvement program*).

2. Pemeliharaan dan Penyesuaian Strategi *Perceived Organizational Support*

Agar tetap relevan dan efektif, organisasi dituntut untuk secara berkelanjutan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi. Eisenberger *et al.* (2020) mengatakan bahwa *perceived organizational support* akan berkontribusi terhadap loyalitas serta terhadap perilaku positif karyawan. Dalam konteks ini, *perceived organizational support* tidak hanya perlu dipertahankan, tetapi juga diperbarui secara berkala sesuai dengan kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan niat untuk bertahan di kalangan karyawan.

3. Peningkatan Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja

PT Mondrian dapat menyediakan ruang istirahat yang layak, akses layanan kesehatan, dan program *work-life balance* dapat menurunkan stres kerja dan memperbaiki kualitas hidup karyawan. Hal ini pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan niat untuk bertahan. Ketika organisasi menunjukkan dukungan yang nyata, dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk sikap yang positif dan pada akhirnya mendorong niat untuk bertahan karyawan (Duong & Ho, 2024).

Melalui berbagai langkah tersebut, PT Mondrian diharapkan mampu menerapkan strategi *perceived organizational support* yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan yang dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk bertahan karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang penting untuk disampaikan. Penyampaian keterbatasan bertujuan untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai kelemahan dalam penelitian. Dengan mengenali keterbatasan secara terbuka, diharapkan dapat meningkatkan kredibilitas penelitian serta mendorong perbaikan dan pengembangan penelitian di masa depan.

1. Keterbatasan Objek Penelitian dan Karakteristik Responden

Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Mondrian. Hal ini membatasi generalisasi hasil temuan yang mungkin belum tentu mencerminkan kondisi di perusahaan lain dalam industri garmen yang memiliki karakteristik karyawan yang berbeda. Oleh karena itu, keterbatasan lokasi penelitian ini menjadi pertimbangan penting dalam menilai sejauh mana temuan dapat diterapkan di luar konteks PT Mondrian. Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja kurang dari 2 tahun. Akibatnya, ada satu item dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan dari model. Kondisi ini kemungkinan memengaruhi persepsi terhadap niat untuk bertahan karyawan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang singkat mungkin belum cukup untuk membentuk persepsi yang utuh terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga dapat memengaruhi keakuratan hasil penelitian secara keseluruhan.

2. Keterbatasan Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui *Google Forms*, yang membatasi kemampuan peneliti dalam mendapatkan data. Penggunaan kuesioner daring cenderung menghasilkan respons yang singkat, tanpa ruang untuk menggali alasan atau latar belakang di balik jawaban responden. Selain itu, keterbatasan interaksi langsung dengan responden dapat menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap situasi kerja nyata yang mereka hadapi.

3. Keterbatasan Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang memungkinkan pengambilan data pada satu waktu tertentu. Meskipun desain ini efektif dalam menggambarkan hubungan antar variabel, pendekatan ini tidak memungkinkan peneliti mengamati perubahan atau hubungan sebab-akibat dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, variabel diukur menggunakan skala *Likert 4 poin*. Meskipun skala ini dapat memberikan jawaban yang lebih tegas, penggunaannya dapat dirasa memaksa dan membatasi persepsi responden.

Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang patut diperhatikan, baik dari segi objek, karakteristik responden, metodologi, maupun desain penelitian. Meskipun demikian, pengakuan atas keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi pijakan penting bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan pendekatan yang lebih luas, mendalam, dan representatif.

5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Sebagai tindak lanjut dari keterbatasan yang ada dalam penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan panduan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan temuan yang lebih lengkap dan mendalam, sebagai berikut:

1. Perluasan Sampel Penelitian dan Variasi Responden

Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak perusahaan dalam industri garmen. Hal ini dapat memperluas perspektif dan memungkinkan generalisasi hasil yang lebih kuat mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja dan niat untuk bertahan karyawan. Dengan mencakup berbagai lingkungan kerja yang berbeda, hasil penelitian akan lebih representatif dan temuan yang dihasilkan lebih kuat dan valid (Sekaran & Bougie., 2019). Pengumpulan data dari karyawan dengan masa kerja yang lebih lama dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang persepsi dan pengalaman karyawan terhadap *perceived organizational support*. Karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang cenderung memiliki interaksi yang lebih beragam dan intens dengan organisasi, sehingga persepsi mereka terhadap *perceived organizational support* baik secara emosional maupun administratif lebih terbentuk dan matang (Zahirah & Satrya, 2024). Dengan demikian, melibatkan karyawan berpengalaman dalam penelitian ini dapat meningkatkan kualitas dan kedalaman data yang diperoleh.

2. Penggunaan *Mixed Methods*

Penelitian ini terbatas pada pendekatan kuantitatif, yang menyulitkan peneliti dalam memahami konteks yang lebih mendalam. Oleh karena itu,

disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*), yang menggabungkan data kuantitatif dengan kualitatif, seperti wawancara atau observasi lapangan. Menurut Sekaran & Bougie (2019), metode kuantitatif memang efisien dalam menjangkau banyak responden, namun pendekatan ini sering kali tidak cukup dalam memahami makna di balik respons yang diberikan. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih kaya secara informasi dan relevan ketika dapat menggabungkan kedua metode tersebut.

3. Desain Penelitian Longitudinal dan Perubahan Skala Likert

Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan desain longitudinal guna menangkap perubahan persepsi karyawan terhadap *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan niat untuk bertahan secara lebih dinamis dari waktu ke waktu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengamati perkembangan variabel secara berkelanjutan dan memberikan pemahaman yang lebih kuat (Sekaran & Bougie, 2019). Selain itu, penggunaan skala *Likert* dengan jumlah poin ganjil, seperti skala 5 atau 7 poin, dapat menjadi alternatif karena menyediakan pilihan netral yang memungkinkan responden memberikan jawaban yang lebih seimbang tanpa merasa terbatas dalam menyampaikan persepsinya. Dengan demikian, pendekatan longitudinal dan penggunaan skala *Likert* 5 atau 7 poin dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya.

Saran yang disampaikan bertujuan untuk memperkuat dan memperluas cakupan penelitian di masa mendatang. Hal ini diharapkan akan memberikan

kontribusi yang lebih signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *perceived organizational support*, kepuasan kerja, dan niat untuk bertahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., Shaikh, S., Asif, M. F., Elah, N. S., Anwar, A., & Butt, T. H. (2021). Influence of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction: Role of Proactive Personality and Thriving. In *Article in International Journal of Entrepreneurship*(Vol.24).
<https://www.researchgate.net/publication/353581297>
- Aditya Pradesa, H., Setiawan, M., & Rahayu, M. (2013). The Relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Positive Work Behavior: Mediating Role of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Felt Obligation. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 13(3), 23–34. www.iosrjournals.org
- Akkoca, Y. (2023). The Mediation of Job Satisfaction Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1).
<https://doi.org/10.31592/aeusbed.1105200>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2>
- Alshaibani, N. M., Aboshaiqah, A. E., & Alanazi, N. H. (2024). Association of Job Satisfaction, Intention to Stay, Organizational Commitment, and General Self-Efficacy Among Clinical Nurses in Riyadh, Saudi Arabia. *Behavioral Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/bs14121140>
- Alves, C. R., Britto, I. W., Laimer, V. R., & Laimer, G. (2025). The Effect of Job Satisfaction on the Intention to Stay and Leave the Company: A Study in the Construction Sector. *Issue 1. Ser*, 27, PP. <https://doi.org/10.9790/487X-2701010106>
- Asghar, S., & Oino, I. (2018). Leadership Styles and Job Satisfaction. *Market Forces*. <https://ssrn.com/abstract=3197150>
- Baxi, B., & Atre, D. (2024). Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions. *Journal Of Management & Entrepreneurship*.
- Bayzid, B., Kamrujjaman, M., Musa, A. M., Rahman, M. M., & Mazumder, Md. R. G. (2019). Job Satisfaction among Physiotherapy Professionals Working In Private Sectors of Bangladesh: A Cross-Sectional Study. *Journal of Current Medical Research and Opinion*, 02(09).
<https://doi.org/10.15520/jcmro.v2i09.195>

- Begley, T. M., & Czajka, J. M. (1993). Panel Analysis of the Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational Change. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 78, Issue 4).
- Binu Raj, A. (2020). Impact of Employee Value Proposition on Employees' Intention to Stay: Moderating Role of Psychological Contract and Social Identity. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 203–226. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2019-0183>
- Birtch, T. A., Chiang, F. F. T., & Van Esch, E. (2015). A Social Exchange Theory Framework for Understanding the Job Characteristics–Job Outcomes Relationship: The Mediating Role of Psychological Contract Fulfillment. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217–1236. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1069752>
- Blau, P. M. (1986). *Exchange and Power in Social Life*.
- Cahyani, K., & Pusparini, E. S. (2020). *The Effect of Perceived Support On Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of Organizational Justiced and Job Satisfaction Case Study on A Public Institution in Indonesia*. <https://ssrn.com/abstract=3578234>
- Chew, J., & Chan, C. C. A. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503–522. <https://doi.org/10.1108/01437720810904194>
- Dabke, D., & Sanket Patole, M. (2014). Do Perceived Organizational Support, Perceived Superior Support, Goal Clarity, Perceived Career Progression Opportunities and Job Satisfaction predict Intention to Stay? *IRACST-International Journal of Research in Management & Technology (IJRMT)*, 4(2), 2249–9563. www.ibef.org
- Diana Nafishah Putri, Fatmah Bagis, Tubastuvi, N., & Widhiandono, H. (2023). Understanding Turnover Intention: Exploring the Influence of Job Security, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 11(12), 5614–5630. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v11i12.em11>
- Dubey, A., & S, R. (2021). Does Work-Life Balance Mediate the Relationship of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction for Healthcare Workers? A Study on Female Nurses in India. *NMIMS Management Review*, 29(03), 96–113. <https://doi.org/10.53908/NMMR.290304>

- Duong, C. H., Ho, Y. H., & Hoang, T. K. T. (2024). Perceived organizational support and its impact on nurses' intention to stay in Vietnam: Psychological well-being and organizational commitment as mediators. *Nursing Practice Today*, 11(3), 249–258. <https://doi.org/10.18502/npt.v11i3.16172>
- Duong, C. H., & Ho, Y.-H. (2024). Perceived organizational support and its impact on employee's intention to stay: Dataset from the electronics industry in Vietnam. *Elsevier Inc.* <https://doi.org/10.17632/pyjkgvmfz.2>
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2020, 7, 101–125. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119>
- Gita Ayuningtias, H., Nur Shabrina, D., Partono Prasetyo, A., & Rahayu, S. (2019). *The Effect of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction.*
- Godfrey, O., Oliver, C., John, G., Obadiah, E., & Agorye, J. (2018). Assessing The Impact of Years of Work Experience on Managers' Job Performance: Hospital Managers' Perspectives in A Developing Country. In *International Journal of Advanced Academic Research | Sciences* (Vol. 4, Issue 4).
- Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. *Public Management Review*, 7(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/1471903042000339392>
- Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory Motivation Through Design of Work.*
- Hair, J. F. ., Hult, G. T. M. ., Ringle, C. M. ., & Sarstedt, Marko. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).* Sage.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eight Edition.* Cengage Learning, EMEA. www.cengage.com/highered
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool In Business Research. In *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2, pp. 106–121). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Karim, D. N., Baset, M. A., & Rahman, M. M. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay: The Mediating Role of Job Involvement. *The Jahangirnagar Journal of Business Studies*.
- Kim, J. (Sunny), & Gatling, A. (2018). The impact of using a virtual employee engagement platform (VEEP) on employee engagement and intention to stay. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 242–259. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2016-0516>
- Lamastro, V. (1999). Commitment And Perceived Organizational Support. In *National Forum Of Applied Educational Research Journal* (Vol. 12, Issue 3).
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., & Ni, X. (2018). Workplace Violence, Job Satisfaction, Burnout, Perceived Organisational Support and Their Effects on Turnover Intention Among Chinese Nurses in Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*, 8(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>
- Lubis, F., & Nurhayati, M. (2020). *The Effect Of Perceived Organizational Support And Workload On Job Satisfaction Through Work-School Conflict As A Mediating Variable*. 1(3). <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Lydia, L., Dewi, S., & Pamungkas, R. A. (2023). Work Engagement, Perceived Organizational Support, and Organizational Behaviors Influenced Intention to Stay among Officers at MKK Hospital, Jakarta. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 6(3), 184–190. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v6i3.724>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>

- Muchlis, N., Suhariadi, F., Damayanti, N. A., Yusuf, A., & Nugroho, H. S. W. (2018). Intention to stay model of nurse staff in hospital. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 9(8), 351–355. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.00745.3>
- Natalin, M., & Satrya, A. (2021). The Influence of Work-Family Conflict and Perceived Organizational Support on Turnover Intention through Mediation Emotional Exhaustion on Indonesian Garment Workers. *Journal of Humanities and Sosial Studies (JhSS)*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-9-2020.2304602>
- Othman, Z., Mohamed, R., Singh, J. S. K., & Sujang, F. A. bt M. (2020). Article in Global Business and Management Research. In *An International Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/346926480>
- Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. (2024). The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay Mediated by Employee Engagement and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 476–491. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.13>
- Prasanthi, & Dr. Geevarghese. (2020). Employees' Intention to Stay Mediating Role of Work-Life Balance. *SCMS Journal of Indian Management*.
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2020). Employee Intention to Stay in an Organization: Examining the Role of Calling and Perceived Supervisor Support Through the Theoretical Lens of Work as Calling. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 320–336. <https://doi.org/10.1177/1069072719858389>
- Pu, J., Wang, W., Li, G., Xie, Z., Fan, X., Zhan, N., Xu, Y., & Huang, H. (2024). Psychological resilience and intention to stay among nurses: the mediating role of perceived organizational support. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1407206>
- Qian, H., & Balwi, M. K. B. M. (2024). Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 93(1), 129–135. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/93/20241126>
- Raj Sharma, D., & Biswakarma, G. (2020). Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Organizational Support and Job Performance. *European Business & Management*, 6(4), 84. <https://doi.org/10.11648/j.ebm.20200604.13>

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sapar, L. C., & Oducado, R. M. F. (2021). Revisiting job satisfaction and intention to stay: A cross-sectional study among hospital nurses in the Philippines. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11(2), 133–143. <https://doi.org/10.14710/NMJN.V11I2.36557>
- Schneider, B. (1987). The People Make The Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437–453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Senbursa, N. (2023). Container Port Employees' Organizational Culture Perception, Job Satisfaction & Intention to Stay at Work. *Marine Science and Technology Bulletin*, 12(1), 12–26. <https://doi.org/10.33714/masteb.1217277>
- Shelly, Y., & Karyono. (2020). The Effect of Job Placement and Job Satisfaction towards Turnover Intention . *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* .
- Spector, P. (2014). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. In *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569–588. https://doi.org/10.1016/s0149-2063_03_00025-4
- Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Commitment Terhadap Intention to Stay pada Industri Ritel Di Jakarta. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 114–129. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i2>
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>
- Sutrait, A. D. L. (2024). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Control Terhadap Intention to Stay dengan Job Satisfaction Sebagai Variable*

Intervening Pada Karyawan Outsourcing Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan. Repositori Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Swastasi, R. I. B., & Sartika, D. (2021). Millennials' Intention To Stay: The Role Of Person-Organization Fit And Job Satisfaction. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 22, Issue 2).
- Thakur, P., & Arora, R. (2022). Exploring the Relationship Between Satisfaction and Intention to Stay Among Millennial Employees: The Moderating Role of Managerial Support. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 13(1). <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.293229>
- To, W. M., & Huang, G. (2022). Effects Of Equity, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Macao's Gaming Industry. *Management Decision*, 60(9), 2433–2454. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1447>
- Tri Wulandari, V., & Pratama Hafidz, G. (2023). The Influence of Job Stress, Workaholism and Work Engagement on Job Satisfaction and Turnover Intention in the Garment Industry. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 341–354. <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.142>
- Varma, C., Chandrahauns, D., & Chavan, R. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Contract on Employee Job Satisfaction & Turnover Intention. In *Journal of the Social Sciences* (Vol. 48, Issue 2). <https://ssrn.com/abstract=3619644>
- Weng, T. C., Shen, Y. H., & Kan, T. T. (2023). Talent Sustainability and Development: How Talent Management Affects Employees' Intention to Stay through Work Engagement and Perceived Organizational Support with the Moderating Role of Work–Life Balance. *Sustainability (Switzerland)*, 15(18). <https://doi.org/10.3390/su151813508>
- Zahirah, G., & Satrya, N. (2024). The Influence Of Career Growth And Perceived Organizational Support On Turnover Intention: The Role Of Organizational Commitment Among Indonesian Millennial Employees. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 12. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>

LAMPIRAN I SURAT IZIN PENELITIAN



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

Nomor: 576/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

14 April 2025

Kepada Yth.
Pimpinan PT Mondrian
Jl. Kh. Hasyim Asari No.171, Mojayan, Kec. Klaten Tengah, Kabupaten Klaten,
Jawa Tengah

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul " **Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Niat untuk Bertahan pada PT Mondrian - Export Garment Factory Indonesia** " yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Vania Alana Sumbogo
No Mahasiswa/Prodi: 210326377/Manajemen
No Handphone : 081358212400

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Karyawan PT Mondrian dari divisi *production, accounting & tax*, HRGA, *marketing, export-import* (exim)

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

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,


Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

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

Kontak

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



LAMPIRAN II KUESIONER



Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Niat untuk Bertahan* pada PT Mondrian - Export Garment Factory Indonesia

Dibuat oleh Vania Alana Sumbogo

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP NIAT UNTUK BERTAHAN PADA PT MONDRIAN – EXPORT GARMENT FACTORY INDONESIA

Yth. Segenap karyawan PT Mondrian,

Perkenalkan, saya Vania Alana Sumbogo, mahasiswi Universitas Atma Jaya Yogyakarta (UAJY) yang saat ini sedang melakukan penelitian di PT Mondrian. Penelitian ini merupakan bagian dari tugas akhir saya dengan judul "**Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Niat untuk Bertahan pada PT Mondrian – Export Garment Factory Indonesia**".

Saya ingin meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang paling mewakili pandangan pribadi Bapak/Ibu. Seluruh informasi yang diberikan, akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Saya sangat menghargai waktu dan partisipasi Bapak/Ibu sebagai partisipan dalam penelitian ini. Atas perhatian dan kesediannya, saya ucapkan terima kasih.

-Vania Alana Sumbogo

[Login ke Google](#) untuk menyimpan progres. [Pelajari lebih lanjut](#)

Berikutnya Halaman 1 dari 5 Kosongkan formulir



Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Niat untuk Bertahan* pada PT Mondrian - Export Garment Factory Indonesia

Dibuat oleh Vania Alana Sumbogo

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP NIAT UNTUK BERTAHAN PADA PT MONDRIAN – EXPORT GARMENT FACTORY INDONESIA

[Login ke Google](#) untuk menyimpan progres. [Pelajari lebih lanjut](#)

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Informasi Data Diri

Nama *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

☐ Perempuan

☐ Laki-laki

Usia *

☐ Di bawah 20 tahun

☐ 21 – 30 tahun

☐ 31 – 40 tahun

☐ 41 – 50 tahun

☐ Lebih dari 50 tahun

Pendidikan *

Jenjang pendidikan terakhir yang telah diselesaikan.

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003, **pendidikan formal** adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan jalur pendidikan yang sistematis, terstruktur, bertingkat dan berjenjang yang terdiri dari **pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi**. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di **sekolah, perguruan tinggi, atau lembaga pendidikan lainnya**.

☐ Tidak menyelesaikan pendidikan formal

☐ SD/Paket A

☐ SMP/Paket B

☐ SMA/SMK/Sederajat/Paket C

☐ D1/D2/D3

☐ D4/S1

Divisi *

☐ Accounting & Tax

☐ Marketing

☐ Human Resource & General Affair (HRGA)

☐ Export-Import (Exim)

☐ Production

Lama Bekerja *

☐ Kurang dari 2 tahun

☐ 2 – 5 tahun

☐ Lebih dari 5 tahun

[Kembali](#) [Berikutnya](#) Halaman 2 dari 5

Menurut Eisenberger et al., (1986), **perceived organizational support** adalah sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Harap pilih satu jawaban dari pernyataan di bawah ini dengan skala likert. Mohon mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh.

Berikut petunjuk pengisian kuesioner:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

Perusahaan menghargai kontribusi saya dalam keberhasilan perusahaan.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai saya. *

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan bersedia memberikan bantuan ketika saya menghadapi masalah.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan memberikan posisi sesuai dengan keahlian & kualifikasi yang saya miliki.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan memperhatikan kebahagiaan saya secara keseluruhan di tempat kerja. *

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan bangga dengan pencapaian saya di tempat kerja.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan bersedia memaafkan kesalahan saya jika saya mengakui dengan jujur.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan bersedia memberikan dukungan agar saya dapat bekerja sebaik mungkin.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan peduli dengan pendapat saya.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Kembali

Berikutnya

● Halaman 3 dari 5

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja, menurut Duong & Ho (2024), diukur sebagai **perasaan seseorang terhadap pekerjaannya**, kepuasan kerja **dapat diukur dari tingkat kebahagiaan dan kenyamanan** seseorang dalam menjalankan tugasnya yang dapat **berpengaruh terhadap motivasi, kinerja, dan niat untuk bertahan dalam suatu organisasi**.

Harap pilih satu jawaban dari pernyataan di bawah ini dengan skala likert. Mohon mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh.

Berikut petunjuk pengisian kuesioner:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

Saya sangat puas dengan pekerjaan saya saat ini. *

1 2 3 4
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Pekerjaan saya saat ini memberi saya kepuasan batin. *

1 2 3 4
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Pekerjaan saya memberikan kontribusi signifikan terhadap rasa pencapaian dalam hidup saya. *

1 2 3 4
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya sangat senang dengan pekerjaan saya saat ini. *

1 2 3 4
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya akan merekomendasikan pekerjaan ini kepada teman jika ada lowongan pekerjaan. *

1 2 3 4
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Kembali

Berikutnya

Halaman 4 dari 5

Niat untuk Bertahan

Niat untuk Bertahan, menurut Jungsun & Anthony (2017) adalah **kemauan atau niat seorang karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang panjang**. Hal ini mencerminkan **loyalitas serta keterikatan emosional, profesional, dan praktis seorang individu terhadap tempat kerjanya**.

Harap pilih satu jawaban dari pernyataan di bawah ini dengan skala likert. Mohon mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh.

Berikut petunjuk pengisian kuesioner:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

Saya berencana untuk bekerja di pekerjaan saya saat ini selama mungkin. *

1 2 3 4
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya pasti akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. *

1 2 3 4
Sangat Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Tidak Setuju

Saya berencana untuk tetap bekerja di pekerjaan ini setidaknya dua hingga tiga tahun atau lebih. *

1 2 3 4
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Saya akan merasa kesulitan jika harus berhenti dari pekerjaan ini. *

1 2 3 4
Sangat Tidak Setuju ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

Kembali

Kirim

Halaman 5 dari 5

Kosongkan
formulir

LAMPIRAN III DATA DAN JAWABAN RESPONDEN

Demografi Responden

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Divisi	Lama Bekerja
Della	Perempuan	21 - 30 tahun	D4/S1	Marketing	2 - 5 tahun
Affi	Perempuan	21 - 30 tahun	D1/D2/D3	Marketing	Lebih dari 5 tahun
NUR MAISAROH	Perempuan	21 - 30 tahun	D1/D2/D3	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Jenny	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Amanda	Perempuan	21 - 30 tahun	D4/S1	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Nurul Andrianingrum	Perempuan	31 - 40 tahun	D4/S1	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Romdani Triyono	Laki-laki	41 - 50 tahun	SMA/SMK/Paket C	Human Resource & General Affair (HRGA)	Lebih dari 5 tahun
SLAMET WIDODO	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Human Resource & General Affair (HRGA)	Kurang dari 2 tahun
Tri Mumiat	Perempuan	41 - 50 tahun	D1/D2/D3	Human Resource & General Affair (HRGA)	Lebih dari 5 tahun
EMUT DUNUNG PRASETYO	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Human Resource & General Affair (HRGA)	2 - 5 tahun
Novita diyah retno palupu	Perempuan	31 - 40 tahun	D1/D2/D3	Accounting & Tax	Lebih dari 5 tahun
Sischa	Perempuan	21 - 30 tahun	D4/S1	Marketing	2 - 5 tahun
Indarti	Perempuan	41 - 50 tahun	SMA/SMK/Paket C	Accounting & Tax	Lebih dari 5 tahun
Elysabeth Ayu Septiani	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Surip witanto	Laki-laki	41 - 50 tahun	SMA/SMK/Paket C	Human Resource & General Affair (HRGA)	Lebih dari 5 tahun
Ananda Putri Wibowo	Perempuan	21 - 30 tahun	D4/S1	Human Resource & General Affair (HRGA)	2 - 5 tahun
ILHAM FERDIANSYAH	Laki-laki	Di bawah 20 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
cindi wulandari	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Sri lestari	Perempuan	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Divisi	Lama Bekerja
WINDA AYU PRASETYANINGSIH	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Human Resource & General Affair (HRGA)	Kurang dari 2 tahun
DWI LASMINIYATI	Perempuan	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Nina	Perempuan	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Ristina nur indah	Perempuan	21 - 30 tahun	D4/S1	Human Resource & General Affair (HRGA)	Lebih dari 5 tahun
FEBRI CATUR SETIAWAN	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Desi kristiani	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
NOFITASARI	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Export-Import (Exim)	Lebih dari 5 tahun
Fani andiyanto	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
RIZKI SEPTIAN	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Alin	Perempuan	Di bawah 20 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Marichi	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Reviana Sasmita Sari	Perempuan	21 - 30 tahun	D4/S1	Production	Kurang dari 2 tahun
Wahyuni sri wulandari	Perempuan	21 - 30 tahun	SD/Paket A	Production	2 - 5 tahun
Rikki nurseha	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Cindy Putri Rahayu	Perempuan	Di bawah 20 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Dani arta	Laki-laki	Di bawah 20 tahun	SMP/Paket B	Production	Kurang dari 2 tahun
Sholeh eka riyadi	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Marsya Ameliasari	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Veronica Desi Mesiassari	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Shofiyah zulfa anisa	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Divisi	Lama Bekerja
Alifvia	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Tri wijiyati	Perempuan	41 - 50 tahun	SMP/Paket B	Production	Kurang dari 2 tahun
juwita hrt	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Supriyanto	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Ika Anna Prihatiningsih	Perempuan	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Export-Import (Exim)	Kurang dari 2 tahun
Dewi Ardiyanti	Perempuan	21 - 30 tahun	D1/D2/D3	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Tita Indarmanti	Perempuan	41 - 50 tahun	D4/S1	Human Resource & General Affair (HRGA)	Lebih dari 5 tahun
zaky	Perempuan	41 - 50 tahun	D4/S1	Export-Import (Exim)	Lebih dari 5 tahun
Evy	Perempuan	41 - 50 tahun	D1/D2/D3	Accounting & Tax	Lebih dari 5 tahun
DIAN	Perempuan	31 - 40 tahun	D4/S1	Export-Import (Exim)	Lebih dari 5 tahun
Arlina nur indah	Perempuan	31 - 40 tahun	D4/S1	Export-Import (Exim)	Lebih dari 5 tahun
TITO TEGARWANI	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	2 - 5 tahun
fika widyaningrum	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
F	Perempuan	21 - 30 tahun	D1/D2/D3	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Anisya rohmawardani	Perempuan	Di bawah 20 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Putri Anita Sari	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	2 - 5 tahun
alya intan	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Yuna Mustika Aji Dewi	Perempuan	31 - 40 tahun	D4/S1	Human Resource & General Affair (HRGA)	Lebih dari 5 tahun
Windy	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Bintara yudha handika	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Divisi	Lama Bekerja
Destia Wulandari	Perempuan	Di bawah 20 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Harmini	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Sania Wulandari	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	2 - 5 tahun
Vivi Oktiviani nurlinda	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	2 - 5 tahun
Ratnasari	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	2 - 5 tahun
Desi Wulandari	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Kurang dari 2 tahun
vikha febriana adya putri	Perempuan	Di bawah 20 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Suci Sari Ningsih	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Kurang dari 2 tahun
SAVIRA DELLA AMALIA	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	2 - 5 tahun
Tri Rahayu	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Alfiyana	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Kurang dari 2 tahun
Dwi Febrianto	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Dewi Astutik	Perempuan	31 - 40 tahun	SMP/Paket B	Production	Kurang dari 2 tahun
KUSNUL KHOTIMAH	Perempuan	Di bawah 20 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Kurang dari 2 tahun
Rizky	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	2 - 5 tahun
Eko	Laki-laki	41 - 50 tahun	SMP/Paket B	Production	Lebih dari 5 tahun
Ayu Tri	Perempuan	31 - 40 tahun	D1/D2/D3	Production	Lebih dari 5 tahun
Sifra	Perempuan	21 - 30 tahun	SMP/Paket B	Production	Kurang dari 2 tahun
Dina	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	Lebih dari 5 tahun
Khusnul	Laki-laki	21 - 30 tahun	SD/Paket A	Production	Lebih dari 5 tahun

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Divisi	Lama Bekerja
Fadlan	Laki-laki	Di bawah 20 tahun	SD/Paket A	Production	Kurang dari 2 tahun
Wicaksono	Laki-laki	41 - 50 tahun	SMP/Paket B	Production	Lebih dari 5 tahun
Aire Dina Mawarti	Perempuan	41 - 50 tahun	D4/S1	Export-Import (Exim)	Lebih dari 5 tahun
Satria Adhitama	Laki-laki	21 - 30 tahun	D4/S1	Human Resource & General Affair (HRGA)	2 - 5 tahun
Manik	Perempuan	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Margaretha Nova	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Lebih dari 5 tahun
RATNA DWI HASTUTI	Perempuan	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Lebih dari 5 tahun
RINA SETYOWATI	Perempuan	31 - 40 tahun	D1/D2/D3	Marketing	2 - 5 tahun
Widoyo	Laki-laki	41 - 50 tahun	SMA/SMK/Paket C	Human Resource & General Affair (HRGA)	Lebih dari 5 tahun
Ajeng	Perempuan	21 - 30 tahun	D4/S1	Accounting & Tax	Kurang dari 2 tahun
Helena Bella	Perempuan	21 - 30 tahun	D1/D2/D3	Human Resource & General Affair (HRGA)	2 - 5 tahun
Citra Arinda Nur Laili	Perempuan	21 - 30 tahun	D4/S1	Export-Import (Exim)	2 - 5 tahun
YUYUN	Perempuan	31 - 40 tahun	D1/D2/D3	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Pamungkas Prasetyowati	Perempuan	41 - 50 tahun	SMA/SMK/Paket C	Accounting & Tax	Lebih dari 5 tahun
Diah Ayu Kusumawati	Perempuan	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Victoria Novita Tirta Sari	Perempuan	31 - 40 tahun	D4/S1	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Putri	Perempuan	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Lebih dari 5 tahun
V. Dena Rosita	Perempuan	41 - 50 tahun	D4/S1	Marketing	Lebih dari 5 tahun
RESTI	Perempuan	21 - 30 tahun	D1/D2/D3	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Sri Martini	Perempuan	41 - 50 tahun	D4/S1	Marketing	Lebih dari 5 tahun

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Divisi	Lama Bekerja
Sri Martini	Perempuan	41 - 50 tahun	D4/S1	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Dia Sukma Ayunda	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	2 - 5 tahun
Aprilantika	Perempuan	31 - 40 tahun	D1/D2/D3	Marketing	2 - 5 tahun
Veronika Ayu Septiana	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	Lebih dari 5 tahun
Lita	Perempuan	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Marketing	2 - 5 tahun
Reza Maulana	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMP/Paket B	Production	Lebih dari 5 tahun
Fachri Nugraha	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	2 - 5 tahun
Ilham Fauzan	Laki-laki	31 - 40 tahun	D1/D2/D3	Production	Lebih dari 5 tahun
Aldo	Laki-laki	31 - 40 tahun	D1/D2/D3	Production	Kurang dari 2 tahun
Pratama	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMP/Paket B	Production	Kurang dari 2 tahun
Dimas Saputra	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	2 - 5 tahun
Aryo	Laki-laki	Di bawah 20 tahun	SD/Paket A	Production	Kurang dari 2 tahun
Prasetya	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMP/Paket B	Production	2 - 5 tahun
Bagas	Laki-laki	Di bawah 20 tahun	SD/Paket A	Production	Kurang dari 2 tahun
Galang Putra	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	2 - 5 tahun
Rangga Pradana	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	2 - 5 tahun
Alif Kurniawan	Laki-laki	Di bawah 20 tahun	SMP/Paket B	Production	Kurang dari 2 tahun
Farhan Akbar	Laki-laki	21 - 30 tahun	SMP/Paket B	Production	2 - 5 tahun
Naufal	Perempuan	Di bawah 20 tahun	SD/Paket A	Production	Kurang dari 2 tahun
Aditya Putra	Laki-laki	21 - 30 tahun	D1/D2/D3	Production	Lebih dari 5 tahun
Hafiz Rohman	Laki-laki	41 - 50 tahun	SMP/Paket B	Production	Lebih dari 5 tahun
Zaki Ananda	Laki-laki	31 - 40 tahun	SMA/SMK/Paket C	Production	2 - 5 tahun

Jawaban Responden

Variabel *Perceived Organizational Support*

Responden	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	POS9	POS10
1	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2
8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
12	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
15	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	POS9	POS10
21	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
22	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
23	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3
28	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
29	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
31	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
37	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Responden	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	POS9	POS10
41	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
46	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
52	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
53	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
54	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
55	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
56	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2
57	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	POS9	POS10
61	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
62	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2
66	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
68	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
69	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
71	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
76	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
77	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
79	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
80	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4

Responden	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	POS9	POS10
81	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
82	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
86	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
87	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
88	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
89	4	2	2	3	2	4	4	3	2	3
90	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3
91	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
92	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
93	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
94	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
95	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
96	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
97	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
98	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
99	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
100	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3

Responden	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS6	POS7	POS8	POS9	POS10
101	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
102	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
103	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Kepuasan Kerja

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
1	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	3	2	3	2
6	3	3	3	3	3
7	3	3	4	4	3
8	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	3
10	3	3	3	3	3
11	3	3	2	4	3
12	3	3	3	3	4
13	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
21	4	4	4	4	4
22	2	2	3	3	3
23	3	2	4	3	3
24	3	3	3	4	3
25	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3
27	3	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4
29	3	3	2	2	4
30	3	3	3	3	4
31	2	2	2	2	2
32	3	3	4	4	4
33	2	2	3	2	3
34	3	3	3	3	3
35	4	3	4	4	4
36	4	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3
39	3	2	3	3	3
40	4	3	3	3	3

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
41	3	2	3	3	3
42	3	2	3	3	3
43	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4
45	4	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3
49	4	4	3	4	4
50	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	4
52	3	3	3	3	4
53	1	1	1	2	2
54	3	2	3	3	2
55	4	4	3	3	3
56	2	2	2	2	1
57	4	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4
60	4	3	4	4	4

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
61	4	4	4	4	4
62	4	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3
65	4	3	3	4	3
66	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3
68	4	3	4	4	4
69	3	3	3	4	4
70	3	2	3	3	3
71	3	3	3	4	4
72	3	3	3	3	3
73	2	2	2	2	3
74	4	4	3	4	3
75	4	4	4	4	4
76	3	4	3	4	4
77	4	4	4	4	4
78	3	4	4	3	4
79	3	3	4	3	3
80	4	3	3	3	4

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
81	3	4	4	3	4
82	4	3	4	3	3
83	4	4	4	4	4
84	4	3	3	3	3
85	3	4	3	4	4
86	4	3	3	4	3
87	3	3	4	4	3
88	4	3	3	4	4
89	3	2	4	3	4
90	4	4	4	3	3
91	3	4	4	3	4
92	4	4	4	4	4
93	3	4	4	3	4
94	3	3	4	4	4
95	3	4	4	3	4
96	3	4	4	3	3
97	4	4	3	4	3
98	4	4	3	4	4
99	3	4	4	3	3
100	4	3	3	4	4

Responden	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
101	4	3	3	3	4
102	4	4	3	4	3
103	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4
106	4	4	4	4	4
107	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4
109	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4
112	4	4	4	4	4
113	4	4	4	4	4
114	4	4	4	4	4
115	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4
117	4	4	4	4	4
118	4	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4
120	4	4	4	4	4

Variabel Niat untuk Bertahan

Responden	NUB1	NUB2	NUB3	NUB4
1	2	3	2	2
2	3	4	3	2
3	3	3	3	4
4	4	3	4	3
5	3	2	3	3
6	3	2	3	3
7	4	3	4	4
8	3	2	3	3
9	3	3	4	4
10	3	4	3	1
11	4	4	2	3
12	4	4	2	3
13	3	3	3	3
14	3	3	3	3
15	3	3	3	3
16	4	4	4	4
17	3	3	3	3
18	3	3	3	3
19	3	3	3	3
20	4	4	4	4

Responden	NUB1	NUB2	NUB3	NUB4
21	4	3	2	1
22	3	3	2	4
23	2	4	4	3
24	4	4	3	4
25	3	3	3	3
26	3	4	3	3
27	3	1	4	3
28	4	3	3	3
29	2	3	3	2
30	3	3	3	2
31	1	3	2	2
32	3	4	1	3
33	3	3	4	3
34	3	3	2	2
35	4	4	4	4
36	3	3	3	3
37	3	3	2	2
38	3	4	4	3
39	3	3	2	3
40	4	3	3	3

Responden	NUB1	NUB2	NUB3	NUB4
41	3	4	3	2
42	3	4	3	4
43	3	4	1	2
44	4	4	4	4
45	3	3	3	3
46	3	4	4	3
47	3	3	3	3
48	3	3	3	3
49	4	4	4	4
50	4	3	2	3
51	3	4	3	4
52	3	1	3	3
53	1	2	1	2
54	3	3	3	3
55	3	3	2	3
56	2	2	2	2
57	4	4	4	4
58	4	2	3	3
59	3	1	3	2
60	4	1	4	4

Responden	NUB1	NUB2	NUB3	NUB4
61	4	4	4	4
62	3	4	4	1
63	3	3	2	3
64	3	4	3	3
65	3	1	3	2
66	3	3	3	3
67	3	3	3	4
68	4	3	3	3
69	2	2	3	3
70	3	3	3	2
71	2	3	3	3
72	3	3	3	3
73	4	4	4	4
74	4	4	4	4
75	4	4	4	4
76	4	4	4	4
77	4	4	4	3
78	4	4	4	4
79	4	4	4	4
80	4	4	4	4

Responden	NUB1	NUB2	NUB3	NUB4
81	4	4	4	4
82	4	3	4	4
83	3	4	4	4
84	3	4	4	4
85	4	4	4	4
86	4	4	3	4
87	3	3	4	4
88	3	4	4	4
89	3	1	4	2
90	3	3	3	3
91	4	4	4	4
92	4	3	4	4
93	4	3	4	3
94	4	4	3	4
95	3	4	3	4
96	4	4	4	4
97	4	3	3	3
98	4	3	4	4
99	4	4	4	4
100	4	4	4	4

Responden	NUB1	NUB2	NUB3	NUB4
101	4	4	4	4
102	4	4	4	4
103	4	4	4	4
104	4	4	4	4
105	4	4	4	4
106	4	4	4	4
107	4	4	4	4
108	4	4	4	4
109	4	4	4	4
110	4	4	4	4
111	4	4	4	4
112	4	4	4	4
113	4	4	4	4
114	4	4	4	4
115	4	4	4	4
116	4	4	4	4
117	4	4	4	4
118	4	4	4	4
119	4	4	4	4
120	4	4	4	4

LAMPIRAN IV HASIL OLAH DATA

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS	120	20.00	40.00	33.7667	4.89852
KK	120	7.00	20.00	16.8833	2.59665
NUB	120	6.00	16.00	13.4417	2.38622
Valid N (listwise)	120				

Correlations

		POS	KK	NUB
POS	Pearson Correlation	1	.880**	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	120	120	120
KK	Pearson Correlation	.880**	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	120	120	120
NUB	Pearson Correlation	.701**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	120	120	120

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

Hasil Uji Validitas

Hasil *Outer Loadings* Awal

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

[back to navigation](#)

Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Niat untuk Bertahan	Perceived Organizational Support
KK1	0.816		
KK2	0.864		
KK3	0.830		
KK4	0.856		
KK5	0.821		
NUB1		0.847	
NUB2		0.641	
NUB3		0.803	
NUB4		0.845	
POS1			0.772
POS10			0.826
POS2			0.813
POS3			0.774
POS4			0.831
POS5			0.777
POS6			0.848
POS7			0.828
POS8			0.770
POS9			0.791



Hasil *Outer Loadings* Akhir

SmartPLS Report

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
[back to navigation](#)

Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Niat untuk Bertahan	Perceived Organizational Support
KK1	0.816		
KK2	0.863		
KK3	0.830		
KK4	0.856		
KK5	0.821		
NUB1		0.862	
NUB3		0.838	
NUB4		0.849	
POS1			0.773
POS10			0.826
POS2			0.812
POS3			0.774
POS4			0.832
POS5			0.777
POS6			0.848
POS7			0.828
POS8			0.771
POS9			0.790

Fornell-Larcker

Fornell-Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja	Niat untuk Bertahan	Perceived Organizational Support
Kepuasan Kerja	0.837		
Niat untuk Bertahan	0.700	0.850	
Perceived Organizational Support	0.690	0.703	0.804

Hasil Uji AVE & Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.893	0.895	0.921	0.701
Niat untuk Bertahan	0.808	0.816	0.886	0.722
Perceived Organizational Support	0.939	0.941	0.948	0.646

Hasil Uji Hipotesis

Uji *R-square*

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.775	0.773
Niat untuk Bertahan	0.523	0.515

Uji *Q-square*

Total

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	600.0000	279.3416	0.5344
Niat untuk Bertahan	360.0000	227.2730	0.3687
Perceived Organizational Support	1200.0000	1200.0000	

Path Coefficients

Path Coefficients

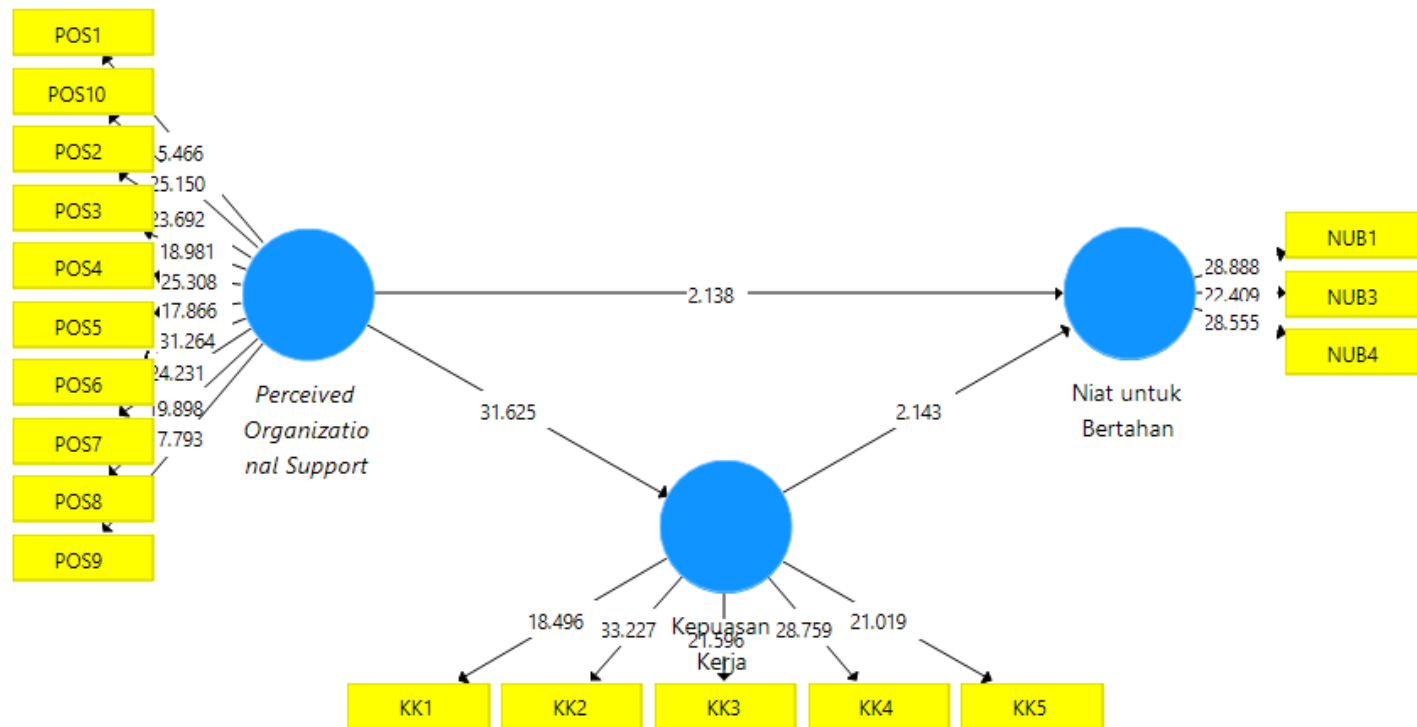
Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja -> Niat untuk Bertahan	0.363	0.367	0.169	2.143	0.033
Perceived Organizational Support -> Kepuasan Kerja	0.880	0.880	0.028	31.625	0.000
Perceived Organizational Support -> Niat untuk Bertahan	0.383	0.386	0.179	2.138	0.033

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Perceived Organizational Support -> Kepuasan Kerja -> Niat untuk Bertahan	0.320	0.324	0.154	2.075	0.038

LAMPIRAN V HASIL UJI HIPOTESIS PLS-SEM



LAMPIRAN VI HASIL CEK PLAGIARISME

Skripsi_Vania Alana S.pdf

ORIGINALITY REPORT

9%	8%	10%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Binus University International Student Paper	2%
2	docplayer.info Internet Source	1%
3	dosen.perbanas.id Internet Source	1%
4	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1%
5	smart.stmikplk.ac.id Internet Source	<1%
6	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1%
7	Altheannisa Agatha Soraya, Niken Ardiyanti. "STUDI MEDIASI SEKUENSIAL: MITIGASI TURNOVER INTENTION PADA TENAGA KERJA SUBSEKTOR ARSITEKTUR DI ERA TRANSFORMASI DIGITAL", Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia, 2024 Publication	<1%
8	Arista, Syakir Al Khusna. "Hubungan QWL (Quality Work-Life) Terhadap Feeling of Contribution to Productivity Dengan Islamic	<1%



Business Ethics Sbagai Variabel Moderasi
 Pada Karyawan di Pt. Ukhuwah Khasanah
 Berkah (Ayam Geprek Sa' I) Regional
 Pekalongan", Universitas Islam Sultan Agung
 (Indonesia), 2024

Publication

- | | | |
|---|---|------|
| 9 | <p>Taufik Akbar, Afif Zaerofi. "PENGARUH PERSEPSI KEMUDAHAN PENGGUNAAN, KEPERCAYAAN DAN RELIGIUSITAS TERHADAP MINAT BERWAKAF UANG MENGGUNAKAN APLIKASI WAKAF", Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2025</p> | <1 % |
|---|---|------|

Publication

- | | | |
|----|---|------|
| 10 | <p>journal.uny.ac.id</p> | <1 % |
|----|---|------|

Internet Source

- | | | |
|----|---|------|
| 11 | <p>repository.unand.ac.id</p> | <1 % |
|----|---|------|

Internet Source

- | | | |
|----|---|------|
| 12 | <p>journals.insightpub.org</p> | <1 % |
|----|---|------|

Internet Source

- | | | |
|----|---|------|
| 13 | <p>repository.umy.ac.id</p> | <1 % |
|----|---|------|

Internet Source

- | | | |
|----|--|------|
| 14 | <p>Submitted to Universitas Diponegoro</p> | <1 % |
|----|--|------|

Student Paper

- | | | |
|----|---|------|
| 15 | <p>lib.ibs.ac.id</p> | <1 % |
|----|---|------|

Internet Source

- | | | |
|----|---|------|
| 16 | <p>ojs.unud.ac.id</p> | <1 % |
|----|---|------|

Internet Source

- | | | |
|----|---|------|
| 17 | <p>Erthride Maharai Puri Dharmajati, Naning Oktaviana, Hadi Supratikta. "PENGARUH JOB</p> | <1 % |
|----|---|------|

STRESS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION (STUDI DI YAYAYSAN
UMARA)", EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah
Pendidikan Ekonomi, 2024

Publication

- 18 Setiawan, Tepu Beni. "Value Co-Creation
Sebagai Mediator Dalam Hubungan Antara
Kemampuan Interaksi Individual dan
Kemampuan Interaksi Etis Terhadap
Kepuasan", Universitas Islam Sultan Agung
(Indonesia), 2023

<1%

Publication

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography

On