

**PENGARUH *CAREER PLATEAU* DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *MENTORING* SEBAGAI VARIABEL
MODERATING
(Studi Empiris Pada CV Berkah Maju Bersama Banjarnegara)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Di Susun Oleh:
EVA SEPTIYANI
NPM. 15.0101.0045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Berkah Maju Bersama. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilaksanakan selama kuranglebih 2 (dua) minggu. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, maka pendistribusian sample dilaksanakan sesuai kriteria pengambilan sampel. Kriteria pengambilan sampel yaitu karyawan CV Berkah Maju Bersama yang sudah bekerja kurang lebih 2 (dua) tahun. Adapaun hasil rincian distribusi kuesioner yang telah dilakukan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah kuesioner	Presentase
Distribusi kuesioner	146	100%
Kuesioner kembali	132	90%
Kuesioner diolah	132	90%

N sampel yang kembali = 132
Responden Rate = $132/146 \times 100\% = 90\%$

sumber: Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan rincian data distribusi kuesioner pada tabel 3.1 hasil analisis menunjukkan bahwa kuesioner yang didistribusikan kepada responden sebanyak 146 atau sebesar 100%. Kuesioner yang kembali sebanyak 132 atau sebesar 90%. Seluruh kuesioner yang diterima dapat diolah.

1. Statistik Deskriptif Responden

Statistik Deskriptif responden menggambarkan gambaran secara terperinci tentang profil responden mengenai jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia responden. Berdasarkan pendistribusian kuesioner yang telah dilakukan, maka profil responden disajikan secara ringkas dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
<u>Jenis Kelamin</u>		
Laki-laki	43	33%
Perempuan	89	67%
<u>Pendidikan Responden</u>		
SD	17	13%
SMP	43	32%
SMA/SMK	63	48%
D3	6	5%
S1	3	2%
<u>Usia</u>		
21 – 30	64	49%
31 – 40	58	44%
41 – 50	7	5%
>50	3	2%

Sumber: Data kuesioner yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa dari 132 responden, sebanyak 43 responden berjenis kelamin laki-laki dan 89 responden berjenis kelamin perempuan. Jadi dalam hal jenis kelamin, perempuan lebih mendominasi yaitu sebanyak 67%. Selain itu dilihat dari segi pendidikan responden, sebanyak 17 responden memiliki latar pendidikan SD, 43 responden dengan latar pendidikan SMP, 63 responden dengan latar pendidikan SMA/SMK, 6 responden berlatar pendidikan D3

dan 3 responden berlatar S1. Dalam hal tingkat pendidikan, responden dengan latar pendidikan SMA/SMK lebih mendominasi yaitu sebanyak 48%. Sedangkan dari segi usia, 64 responden berusia sekitar 21-30 tahun, 58 responden berusia 31-40 tahun, 7 responden berusia 41-50 tahun, dan sisanya 3 responden berusia lebih dari 50 tahun. Jadi dapat disimpulkan responden dengan usia 21-30 tahun lebih mendominasi yaitu sebanyak 49%.

2. Statistik Jawaban Responden

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah didistribusikan dan telah direkapitulasi untuk analisis data. Kuesioner yang telah didistribusikan terdiri dari 4 variabel, yaitu *Turnover intention* yang terdiri dari 4 pertanyaan, *Career plateau* terdiri dari 4 pertanyaan, Komitmen Organisasi terdiri dari 6 pertanyaan, dan *Mentoring* terdiri dari 4 pertanyaan. Hasil statistik deskriptif variabel dapat dilihat pada lampiran 3.

Berdasarkan hasil statistik deskriptik yang tertera pada lampiran 3 dapat disusun penjelasan deskriptif data dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Variabel *Turnover intention*

Jawaban responden dari *turnover intention* bernilai minimum 4 dan nilai maksimum 18 dengan rata-rata jawaban responden untuk 4 pernyataan adalah 10,49. Nilai tersebut mendekati nilai 1 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel *turnover intention* rata-rata menjawab sangat tidak setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 2.537 artinya bahwa sebaran data terhadap rata-rata jawaban responden adalah sebesar 2.537.

b. Variabel *Career plateau*

Jawaban responden dari *career plateau* bernilai minimum 6 dan nilai maksimum 18 dengan rata-rata jawaban responden untuk 4 pernyataan adalah 11,70. Nilai tersebut mendekati nilai 1 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel *career plateau* rata-rata menjawab sangat tidak setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 2,196 artinya bahwa sebaran data terhadap rata-rata jawaban responden adalah sebesar 2,196.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Jawaban responden dari komitmen organisasi bernilai minimum 12 dan nilai maksimum 27 dengan rata-rata jawaban responden untuk 6 pernyataan adalah 20,23. Nilai tersebut mendekati nilai 27 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi rata-rata menjawab tidak setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 2,552 artinya bahwa sebaran data terhadap rata-rata jawaban responden adalah sebesar 2,552.

d. Mentoring

Jawaban responden dari *mentoring* bernilai minimum 23 dan nilai maksimum 46 dengan rata-rata jawaban responden untuk 4 pernyataan adalah 33,77. Nilai tersebut mendekati nilai 46 dari skala 1-5, artinya jawaban responden tentang variabel *mentoring* rata-rata menjawab setuju. Standar deviasi untuk variabel tersebut adalah 4,300 artinya bahwa sebaran data terhadap rata-rata jawaban responden adalah sebesar 4,300.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Dalam mengukur validitas suatu kuesioner dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan CFA (*confirmatory Factor Analysis*). Uji ini melihat nilai KMO sebagai asumsi dasar untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel serta dapat tidaknya dilakukan analisis faktor.

Tabel 4.4
Pengujian Validitas

Variabel	KMO	Sig.	Keterangan
Y	0,704	0,000	Valid
X1	0,500	0,000	Valid
X2	0,711	0,000	Valid
M	0,760	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2019

Hasil KMO yang terlihat pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai KMO lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor dapat dilanjutkan.

Hasil *Cross Loading* yang tertera pada lampiran 4 menunjukkan bahwa indikator-indikator dengan nilai *cross loading* > 0,50 adalah valid. Namun terdapat 4 pernyataan yang tidak valid, yaitu pada variable X1 pada instrumen pernyataan 3 dan 4, Variabel X2 pada instrumen 1 dan 2 yang memiliki nilai *Cross Loading* < 0,5 sehingga instrumen tersebut tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas suatu instrumen penelitian dilihat melalui *cronbach's alpha* dimana variabel penelitian harus memiliki nilai $>0,60$ untuk dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel. Ringkasan hasil dari pengujian reliabilitas variabel dapat dilihat pada tabel 4.5 atau dapat dilihat kembali pada lampiran 5.

Tabel 4.5
Pengujian Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Y	0,798	Reliabel
X1	0,750	Reliabel
X2	0,679	Reliabel
M	0,739	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel 4.5 dijelaskan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel, itu artinya jawaban responden dari waktu ke waktu konsisten, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

C. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable independen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.6 atau dapat dilihat kembali pada lampiran 6.

Tabel 4.6
Koefisien Determinasi

Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.308	2.119

Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.291	.280	2.149

Sumber: data output olahan SPSS 20

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) tahap pertama pada tabel diatas dapat diketahui bahwa besar *Adjusted R Square* atau kemampuan faktor-faktor *career plateau* dan komitmen organisasi dalam menjelaskan atau memprediksi variabel *turnover intention* sebesar 0.308 atau 30,8%. Sedangkan tahap kedua mempunyai nilai R^2 sebesar 0.280 atau 28%. Artinya yaitu bahwa variabel independen dapat mempengaruhi moderasi sebesar 28%.

2. Uji F (Goodness of Fit)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*Goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fit* atau tidak (Ghozali, 2016). Hasil dari uji F terlihat pada tabel 4.11 dan dapat dilihat kembali pada lampiran 6.

Tabel 4.7
Uji F

Persamaan 1					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	268.841	2	134.421	30.202	.000 ^b
Residual	574.151	129	4.451		
Total	842.992	131			

Persamaan 2					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	245.005	2	122.503	26.523	.000 ^b
Residual	595.806	129	4.619		
Total	840.811	131			

Sumber: Data output olahan SPSS 20

Tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan pertama untuk uji F signifikansi 0,00 dibawah 0,05. Nilai F_{hitung} 30.202 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,68 (df N1 = 4-1 dan df N2 132-4). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah tepat (fit).

Untuk persamaan kedua, uji F signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Nilai F_{hitung} 26,523 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,68 (df N1 = 4-1 dan df N2 132-4). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan sudah tepat (fit).

3. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Pengujian ini menggunakan dasar nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang

dicapai. Hasil dari uji t terlihat pada tabel 4.11 dan dapat dilihat kembali pada lampiran 6.

Tabel 4.8
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Contans)	9.153	1.630		5.617	.000
X1	.802	.117	.506	6.828	.000
X2	-.225	.097	-.172	-2.323	.022

Sumber: Data output olahan SPSS 20

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil dari uji t yaitu, nilai signifikansi X1 (*career plateau*) terhadap *turnover intention* sebesar 0.000 sehingga signifikansi dibawah 0,05. Nilai $t_{hitung} 5.617 > t_{tabel} 1.6566$. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen mempunya pengaruh secara individual terhadap dependen. Sehingga H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel *career plateau* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sedangkan untuk nilai signifikansi X2 (Komitmen organisasi) terhadap *turnover intention* sebesar 0.022 dibawah 0,05. Untuk nilai $t_{hitung} -2.323 < t_{tabel} 1.6566$. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Sehingga H2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Analisis MRA (Moderated Regression Analysis)

Dalam penelitian ini akan digunakan uji MRA. MRA menggunakan pendekatan analitik mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Metode ini dilakukan dengan menambah variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel *moderating*.

a. Moderasi mentoring terhadap pengaruh career plateau pada turnover intention.

Dalam melakukan uji MRA dilakukan dua kali atau dua tahap pengujian regresi, yang bertujuan untuk menguji keberadaan M apakah sebagai variabel *pure moderator*, *Quasi Moderator*, atau bukan variabel *moderating* sama sekali. Hasil uji MRA disajikan pada tabel 4.7 dan dapat dilihat pada lampiran 7.

Tabel 4.9
Uji Analisis MRA

Tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6,033	1,516		
X1	,843	,127	,532	6,641	,000
M	-,020	,080	-,020	-,244	,808

Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.902	3.024		
X1	-.787	.502	-.496	-1.569	.119
M	-.652	.204	-.651	-3.196	.002
X1M	.119	.035	1.012	3.350	.001

Sumber : Data output olahan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan MRA pada tabel diatas menunjukkan nilai beta pada tahap 1 yaitu -0,020 dengan nilai yang tidak signifikan 0,808 yaitu diatas 0,05. Sedangkan nilai beta pada tahap 2 yaitu 1.012 dan signifikansi untuk *career plateau* dan variabel moderasi mentoring terhadap *turnover intention* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,001. Nilai t_{hitung} 3.350 > t_{tabel} 1,6566. Yang berarti H3 diterima yang menyatakan bahwa variabel moderasi mempunyai pengaruh secara individual terhadap hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mentoring memoderasi hubungan antara *career plateau* terhadap *turnover intention*.

$$Y = 14.902 - 0,787(X_1) - 0,652(M) + 0,199 (X_1M) + \varepsilon$$

Dilihat dari persamaan diatas, dapat disimpulkan bahwa *career plateau* memberikan koefisien -0,787 dengan signifikansi 0,119. Variabel mentoring memberikan nilai koefisien -0,652 dengan signifikansi 0,002. Variabel moderating X1M (interaksi antara *career plateau* dan mentoring) memberikan nilai koefisien 0,199 dengan signifikansi 0,001.

Hasil uji t setelah memasukkan variabel interaksi, diketahui bahwa probabilitas dibawah 0,05, sedangkan variabel interaksi antara *career plateau* dengan mentoring ternyata signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel mentoring dalam penelitian ini merupakan variabel moderating karena interaksi antara *career plateau* dan mentoring positif dan signifikan.

Hasil output tahap 1 dan tahap 2 salah satunya signifikan, sehingga dapat disebut dengan *pure moderator*. *Pure moderator* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung dimana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel prediktor.

b. Moderasi *mentoring* terhadap pengaruh komitmen organisasi pada *turnover intention*.

Tabel 4.10
Uji MRA

Tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	16,084	1,636		
X2	-,281	,124	-,214	-2,267	,025
M	-,123	,095	-,123	-1,301	,196

Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.444	8.725		2.572	.011
M	-.602	.652	-.601	-.923	.358
X2	-.711	.593	-.542	-1.199	.233
X2M	.032	.043	.694	.742	.459

Sumber: Sumber: Data output olahan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan MRA pada tabel diatas menunjukkan nilai beta pada tahap 1 yaitu -0,123 dengan nilai yang tidak signifikan 0,196 yaitu diatas 0,05. Sedangkan nilai beta pada tahap 2 yaitu 0,694 dan signifikansi untuk komitmen organisasi dan variabel moderasi

mentoring terhadap *turnover intention* diatas 0,05 yaitu sebesar 0,459. Nilai t_{hitung} 0,742 < 1,656. Ini berarti H_4 ditolak yang menyatakan bahwa variabel moderasi tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mentoring tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

$$Y = 22.444 - 0,602(M) - 0,711(X_2) + 0.032 (X_2M) + \varepsilon$$

Dilihat dari persamaan diatas, dapat disimpulkan bahwa mentoring memberikan koefisien -0,062 dengan signifikansi 0,358. Variabel komitmen organisasi memberikan nilai koefisien -0,711 dengan signifikansi 0,233. Variabel moderating X₂M (interaksi antara komitmen organisasi dengan mentoring) memberikan nilai koefisien 0,032 dengan signifikansi 0,459.

Hasil uji t setelah memasukkan variabel interaksi, diketahui bahwa probabilitas signifikansi diatas 0,05, sedangkan variabel interaksi antara komitmen organisasi dengan mentoring ternyata tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel mentoring dalam penelitian ini bukanlah variabel moderating.

D. Pembahasan

1. Pengaruh *Career plateau* terhadap *Turnover intention*

Hipotesis pertama dari penelitian ini menguji pengaruh career plateau terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa

career plateau berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* atau H_1 diterima. Nilai $t_{hitung} 6.828 > t_{tabel} 1,6566$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. *Career plateau* merupakan kemungkinan untuk tidak menerima penugasan lebih lanjut tentang peningkatan tanggung jawab dan tantangan. *Career plateau* dapat dilihat secara positif dan negatif. Karyawan yang mengalami *Career plateau* secara negatif akan kesulitan untuk tetap tinggal pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Raully (2017) dengan judul Peran *Career Plateau* dan Kepuasan Kerja Dalam Membentuk *Turnover Intention*, menyatakan bahwa *career plateau* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career plateau* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara positif dan signifikan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *career plateau* dalam perusahaan, maka akan meningkatkan jumlah *turnover intention* pada perusahaan itu sendiri, artinya tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan di pengaruhi oleh *career plateau* atau stagnansi karir.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai $t_{hitung} -2.323 < t_{tabel} 1.6566$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Secara teori komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* artinya semakin tinggi komitmen organisasi, maka

akan semakin rendah *turnover intention* atau niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Irfan (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention Medical Reprercentative*, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turover Intention*.

Berbeda dengan penelitian Samuel O salami (2010) dengan judul *Career Plateau And Attitude: Moderating Effect Of Mentoring Others With Nigerian Employes*, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif terhadap *turnover intention*.

Hasil yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* artinya adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan yang merasa emosional melekat pada perusahaan dan memiliki kewajiban untuk tetap loyal pada perusahaan merasa bahwa organisasi memiliki arti tersendiri bagi pribadi karyawan.

3. Mentoring memoderasi *Career plateau* terhadap *Turnover intention*

Hipotesis menunjukkan bahwa mentoring memoderasi hubungan antara *career plateau* terhadap *turnover intention* secara. Sehingga dapat dikatakan H_3 di terima. Nilai $t_{hitung} 0,350 > 1,656$ dengan nilai signifikansi 0,001. *Mentoring* yaitu konseling karir profesional dan saran tentang aspek karir dalam perusahaan yang diberikan manajer oleh karyawannya.

Karyawan yang terlibat dengan kegiatan mentoring akan lebih mungkin menggunakan strategi untuk menghindari atau mengatasi career plateau dan menetap pada perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak terlibat dalam mentoring kegiatan mentoring lebih mungkin menghadapi perasaan career plateau dan lebih cenderung meninggalkan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian Trimbak & Sirinimal (2004) dengan judul *The Impact of Mentoring on Career Plateau and Turnover Intention of Management Account*, yang menyatakan bahwa *mentoring* mengurangi kecenderungan *career plateau* secara signifikan dan signifikan menurunkan niat berpindah bahkan setelah mengendalikan *career plateau*.

Dari hasil yang menyatakan mentoring memoderasi hubungan career plateau terhadap turnover intention dapat diartikan bahwa kegiatan mentoring pada perusahaan dapat menurunkan efek negatif dari *career plateau* terhadap *turnover intention*.

4. *Mentoring* memoderasi komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis menunjukkan H₄ ditolak. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa mentoring tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karena interaksi antara komitmen organisasi dan mentoring pada tahap 1 dan tahap 2 tidak ada yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mentoring tidak memoderasi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.