

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SERTIFIKASI.....	ii
PENGESAHAN TESIS.....	iii
MOTTO	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Kegunaan Penelitian.....	19
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL.....	20
2.1. Telaah Pustaka	20
2.1.1. <i>Turnover intention</i>	20
2.1.2. <i>Person-Job Fit</i>	22
2.1.3. <i>Quality of Work Life</i>	25
2.1.4. <i>Komitmen Afektif</i>	27
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	37
2.3.1. <i>Person-Job Fit dan Turnover Intention</i>	37
2.3.2. <i>Quality of Work Life dan Turnover intention</i>	37
2.3.3. <i>Affective commitment dan Turnover intention</i>	38
2.3.4. <i>Person job fit dan affective commitment</i>	39
2.3.5. <i>Quality work of life dan affective commitment</i>	40
2.3.6. <i>Person-Job Fit, Affective commitment dan Turnover intention..</i>	40

2.3.7.	<i>Quality of Work Life, Affective commitment dan Turnover intention</i>	42
2.4.	Kerangka Pemikiran Teoritis	43
BAB III METODE PENELITIAN		45
3.1.	Jenis dan Sumber Data.....	45
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	47
3.3.1.	<i>Person-Job Fit</i>	49
3.3.2.	<i>Quality of Work Life</i>	50
3.3.3.	Komitmen Afektif	50
3.3.4.	<i>Turnover Intention</i>	51
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	52
3.5.	Teknik Analisis.....	52
3.5.1.	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	52
3.5.2.	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	53
3.5.3.	Uji Instrumen	54
3.5.3.1.	Uji Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan	54
3.5.3.2.	Uji Reliabilitas Konstruk	55
3.5.4.	Uji <i>Goodness of Fit</i>	56
3.5.5.	Uji Multikolinieritas	56
3.5.6.	F-Square	56
3.5.7.	Path Coefficient.....	57
3.5.8.	Uji <i>Variance Accounted For (VAF)</i>	57
3.5.9.	Penerjemahan Hasil dan Pengambilan Kesimpulan	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		59
4.1.	Karakteristik Responden	59
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.2.	Model Penelitian.....	63
4.3.	Teknik Analisis.....	64
4.3.1.	Uji Validitas Konvergen.....	64

4.3.2.	Uji Validitas Diskriminan	67
4.3.3.	Uji Reliabilitas.....	68
4.3.4.	Uji Multikolinieritas	69
4.3.5.	Uji Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>)	69
4.3.6.	Uji <i>Goodness of Fit</i>	70
4.3.7.	Uji F-Square	71
4.3.8.	Uji T	72
4.3.9.	Uji Variance Accounted For (VAF)	74
4.4.	Pembahasan.....	76
4.4.1.	<i>Person-job fit</i> terhadap <i>turnover intention</i>	76
4.4.2.	<i>Quality of work life</i> terhadap <i>turnover intention</i>	77
4.4.3.	<i>Affective commitment</i> terhadap <i>turnover intention</i>	78
4.4.4.	<i>Person job fit</i> terhadap <i>affective commitment</i>	79
4.4.5.	<i>Quality work of life</i> terhadap <i>affective commitment</i>	80
4.4.6.	<i>Affective commitment</i> sebagai Mediasi antara <i>person-job fit</i> dan <i>turnover intention</i>	81
4.4.7.	<i>Affective commitment</i> sebagai Mediasi antara <i>quality of work</i> <i>life</i> dan <i>turnover intention</i>	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		83
5.1.	Kesimpulan.....	83
5.1.1.	<i>Person-Job Fit</i> Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i>	83
5.1.2.	<i>Quality of work life</i> Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i>	84
5.1.3.	<i>Affective commitment</i> Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i>	84
5.1.4.	<i>Person job fit</i> berpengaruh positif terhadap <i>affective</i> <i>commitment</i>	85
5.1.5.	<i>Quality work of life</i> berpengaruh positif terhadap <i>affective</i> <i>commitment</i>	86
5.1.6.	<i>Affective commitment</i> sebagai Mediasi Hubungan <i>Person-Job</i> <i>Fit</i> dan <i>Turnover Intention</i>	86
5.1.7.	<i>Affective commitment</i> sebagai Mediasi Hubungan <i>Quality of</i> <i>work life</i> dan <i>Turnover Intention</i>	87

5.2. Saran Manajerial	88
5.3. Limitasi Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Jumlah Kelompok Usia Tenaga Kerja Kota Semarang 2023	2
Tabel 1.2 Hasil <i>Pre-Test</i> Keinginan Keluar Pekerjaan pada Karyawan Milennial Industri Konstruksi Kota Semarang	5
Tabel 1.3 Tabel Deskripsi <i>Population Gap</i>	11
Tabel 1.4 Tabel Deskripsi <i>Empirical Gap</i>	14
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.5 <i>Outer Loading</i>	66
Tabel 4.6 Uji Validitas Diskriminan	68
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.9 Uji Koefisien Jalur	70
Tabel 4.10 Uji <i>Goodness of Fit</i>	70
Tabel 4.11 Uji F Square	71
Tabel 4.12 Uji T	72
Tabel 4.13 <i>Path Coefficients</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	43
Gambar 4.1 Model Penelitian	63
Gambar 4.2 Model Uji Validitas Konvergen.....	65
Gambar 4.3 Model Uji Validitas Konvergen (Setelah TI2 Dihapus)	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Draft Kuesioner	100
Lampiran 2 Data Tabulasi Statistik	105
Lampiran 3 <i>Output</i> Smart PLS.....	109