



# Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Akilman Zikri\*, Meika Kurnia Puji RDA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

[Akilman.zikri.fe19@mail.umy.ac.id](mailto:Akilman.zikri.fe19@mail.umy.ac.id), [meika\\_kurnia@umy.ac.id](mailto:meika_kurnia@umy.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT. Bogor Ukhwah Berkah. Teknik sample pada penelitian ini menggunakan cencus sampling yaitu merupakan teknik penentuan sampel yang diperoleh dengan melibatkan semua anggota populasi mengingat jumlah anggota populasi tidak besar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner berbentuk Google Form, dan terkumpul sebanyak 108 responden. Metode yang digunakan untuk analisis adalah path analysis dengan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja Organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja dapat memediasi Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja dapat memediasi Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Turnover Intention

\*Correspondence: Akilman Zikri

Email:

[Akilman.zikri.fe19@mail.umy.ac.id](mailto:Akilman.zikri.fe19@mail.umy.ac.id)

Received: 08 Nov 2023

Accepted: 30 Dec 2023

Published: 31 Dec 2023



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

*Turnover Intention*

**Abstract:** This study aims to determine the Role of Job Satisfaction in Mediating the Effects of Organizational Climate and Organizational Commitment on Turnover Intention at PT. Bogor Ukhwah Blessings. The semple technique in this study used cencus sampling, which is a sampling technique obtained by involving all members of the population considering that the number of members in the population is not large. The data collection technique in this study used a questionnaire in the form of a Google Form, and collected 108 respondents. The analytical method used is path analysis with SPSS version 26. The results of this study indicate that Organizational Climate has a positive effect on Job Satisfaction, Organizational Commitment has a positive effect on Job Satisfaction, Organizational Climate has a negative effect on Turnover Intention, Organizational Commitment has a negative effect on Turnover Intention, Organizational Job Satisfaction has a negative effect on Turnover Intention, Job Satisfaction can mediate Organizational Climate on Turnover Intention, Job Satisfaction can mediate Organizational Commitment to Turnover Intention.

**Keywords:** Organizational Climate; Organizational Commitment; Job Satisfaction;

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah sesuatu hal penting dalam penentu keberhasilan dari perusahaan (Arimbawa & Dewi, 2019). Menurut Batarliene, Ciziuniene, Vaiciute, Sapalaite & Jarasuniene. (2017) SDM (karyawan) adalah aset

terpenting dan berharga yang ada dalam perusahaan karena mereka mempunyai pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat beragam. Salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai tingkat Turnover Intention pada karyawannya. Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawankaryawan yang memiliki kompetensi baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan kata lain, perusahaan harus menjaga karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan. Salah satu tindakan strategis yang dapat dilakukan adalah dengan menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, perusahaan perlu mengupayakan angka Turnover Intention yang rendah.

Turnover Intention adalah niat karyawan untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, dengan adanya turnover yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Amadi, 2019). Secara umum ketika karyawan melakukan pengunduran diri, maka pada sebelumnya mereka sudah memiliki niat untuk keluar dari perusahaan seperti mencari posisi lain pada perusahaan berbeda (Kartika & Purba, 2018). Turnover Intention dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Nurwahidah & Jamil 2020). Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Turnover Intention supaya dapat diminimalisir.

Penulis mengidentifikasi adanya fenomena Turnover Intention di sebuah perusahaan yang bernama PT Bogor Ukhwah Berkah yang berlokasi di Kota Bogor, Jawa Barat. Data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan manajer perusahaan menunjukkan bahwa pada bulan November 2021 telah terjadi Turnover sebanyak 3,8%. Meskipun angka Turnover tidak terlalu besar, karena menurut Sanjeev (2017) dikatakan Turnover berbahaya ketika mencapai minimal 10% - namun hal ini perlu mendapatkan perhatian. Dalam hal ini perusahaan perlu sesegera mungkin mengidentifikasi penyebab dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Farida dan Melinda (2019) mengatakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Turnover Intention. Menurut Ausri, dkk (2018), Komitmen Organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan serta kemampuan fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ausri, dkk (2018) menegaskan bahwa semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Selain itu, Komitmen Organisasi merupakan faktor penting yang harus dimiliki anggota organisasi dikarenakan dengan adanya ikatan emosional dan kesamaan nilai antara anggota dan organisasi yang mereka ikuti akan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen Organisasi akan berpengaruh pada kesetiaan para anggota organisasi dan juga akan mengurangi absensi,

Menurut Ausri, (2018) Komitmen Organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari loyalitas karyawan serta kemampuan fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ausri, (2018) menegaskan bahwa semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi keinginan mereka untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi Turnover Intention adalah Iklim Organisasi (Putra & Putra, 2019). Menurut Indrasari, (2017) Iklim Organisasi ialah pandangan mengenai bagaimana kualitas lingkungan internal yang di rasakan anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka. Iklim Organisasi merupakan pola perilaku, sikap dan perasaan yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan di organisasi. Iklim Organisasi sangat mempengaruhi bagaimana suasana yang dirasakan anggota dalam melaksanakan tugas - tugasnya (Radianto, 2017). Perusahaan dituntut mampu memberikan Iklim Organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan suasana yang hangat guna mendukung anggota organisasi mampu mengerjakan tugastugasnya secara baik dan maksimal.

Putra dan Utama, (2018) menyatakan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention, Apabila Iklim Organisasi positif maka Turnover Intention menjadi rendah, begitupun sebaliknya Iklim Organisasi yang negatif maka Turnover Intention menjadi tinggi. Dengan demikian, perusahaan harus memiliki solusi, upaya, dan teknik agar dapat menciptakan Iklim Organisasi yang kondusif. Dengan Iklim Organisasi yang baik pula mampu mendorong anggota organisasi dapat berkembang dan bekerja lebih giat lagi, dengan kata lain Iklim Organisasi sangat mempengaruhi bagaimana suasana yang dirasakan anggota dalam melaksanakan tugas - tugasnya. Radianto (2017) Iklim Organisasi merupakan pola perilaku, sikap dan perasaan yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan di organisasi.

Dalam literatur, penulis mengidentifikasi bahwa selain komitmen dan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja juga merupakan salah satu faktor penentu keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan (Hidayati dan Saputra, 2018; Ardan & Jaelani, 2021). Kepuasan Kerja merupakan sebetuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya (Rahmadhani dan Priyanti 2022). Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan Kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya. Karyawan yang memiliki ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menimbulkan beberapa masalah bagi perusahaan, seperti kinerja yang buruk, sering meninggalkan pekerjaan dan memiliki semangat kerja yang rendah, apabila perusahaan tidak memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan hal tersebut akan memicu timbulnya Turnover Intention (Andini, Sunuharyo dan Utami. 2018).

Meskipun Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, serta Komitmen Organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mengendalikan Turnover Intention, namun secara empiris masih ada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Misalnya dalam penelitian Jannah dan Nugroho (2022), Prasetyowati (2018), ditemukan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh/pengaruhnya berbeda pada Turnover Intention yang sudah diteliti oleh (Setiowati, D 2019, Tanyar 2019). Dengan demikian peneliti menemukan adanya gap dari risetriset sebelumnya.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis apakah Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh pada Turnover Intention. Lebih khusus, penulis menganalisis lebih lanjut

apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention karyawan.

Hal ini dikarenakan dalam literatur penulis menjumpai adanya peran mediator dari kepuasan kerja terhadap pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention (Putra & Putra, 2019). Judul penelitian ini adalah "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan PT. Bogor Ukhwah Berkah)".

## Metode Penelitian

### Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Ukhwah Bogor Berkah yang terletak di kota Bogor Provinsi Jawa Barat. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah yang terletak di kota Bogor Provinsi Jawa Barat.

### Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan penyebaran angket atau kuisioner dalam mengumpulkan data. Kuisioner pada penelitian ini menggunakan skala likert 1-5.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah yang berjumlah 117 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik cencus sampling yaitu merupakan teknik penentuan sampel yang diperoleh dengan melibatkan semua anggota populasi mengingat jumlah anggota populasi tidak besar

### Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel Independen (X) merupakan variabel mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen (X) pada penelitian ini yaitu Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi. Variabel Mediasi (Z) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel mediasi juga merupakan variabel yang terletak diantara variabel independen dan dependen. Pada penelitian ini variabel mediasi adalah Kepuasan Kerja. Sedangkan Variabel Dependen merupakan variabel yang muncul karena dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependen adalah Turnover Intention.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini 4 Uji yaitu Uji statistik deskriptif, Uji Kualitas Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) dan Uji Hipotesis (analisis regresi linier berganda dan Path Analysis). Untuk Uji validitas dapat menggunakan Pearson Correlation. Menurut Sekaran & Bougie (2017) suatu item pertanyaan yang dapat dikatakan valid jika

nilai signifikansi  $\alpha < 5\%$  atau  $< 0,5$ . Untuk uji reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai koefisien alpha Cronbach yaitu dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha dengan standar Cronbach Alpha sebesar 0,60. Uji normalitas dengan rumus KolmogorovSmirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi  $> 0,05$  dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi  $< 0,05$ . Pada penelitian ini untuk mengukur ada tidaknya uji Multikolonieritas dapat diperoleh nilai toleransi (TOL) dan factor inflasi varians (VIF) yang dimana hal ini merupakan kebalikan dari nilai toleransi. Untuk nilai TOL lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2018). Selanjutnya untuk uji heteroskedastitas yaitu dengan melihat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018). Untuk H1 sampai H5 peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, namun untuk H6 dan H7 peneliti menggunakan Path Analysis. Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS Versi 25.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

Dari 117 kuisisioner yang didistribusikan secara *online*, yang dikembalikan berjumlah 108. Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden sebanyak 108 orang diketahui terdapat 70 responden laki-laki atau 64,8% didominasi oleh laki-laki. Sedangkan sisanya terdapat 38 orang responden dengan jenis kelamin perempuan dengan presentase hanya 35,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki. Berdasarkan hasil analisis pada data hasil penyebaran kuisisioner diketahui bahwa paling banyak (77,8%) atau 84 orang responden berusia antara 20 – 30 tahun. Kemudian terdapat (1,9%) atau 2 orang berusia di bawah 20 tahun dan (20,4%) atau 22 responden berusia antara 31 – 40 tahun. Berdasarkan hasil analisis pada data hasil penyebaran kuisisioner diketahui bahwa karyawan yang bekerja di memiliki lama kerja yang terdiri dari 1 hingga 2 tahun sebanyak 48 orang, 3 hingga 5 tahun sebanyak 55 orang, dan lebih dari 6 tahun sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan dengan masa kerja antara 3 hingga 5 tahun.

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) skala likert merupakan desain yang ditujukan untuk mengetahui seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang dijadikan penelitian. Rumus interval skala likert sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dengan rumus interval kelas skala likert diatas, maka pada penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan penghitungan rumus sebesar 0,8 sebagai berikut:

Tabel 1. Interval kelas

Interval	Pertanyaan Favorable (+)	Pertanyaan Unfavorable (-)
1,00 - 1,80	Sangat tidak setuju	Sangat setuju
1,80 - 2,60	Tidak setuju	Setuju
2,60 - 3,40	Netral	Netral
3,40 - 4,20	Setuju	Tidak setuju
4,20 - 5,00	Sangat setuju	Sangat tidak setuju

Tabel 2. Deskripsi statistik variabel

Variabel	Mean Keseluruhan	Keterangan
Iklim Organisasi	4,36	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	4,34	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	4,17	Sangat Rendah
Kepuasan Kerja	4,37	Sangat Tinggi

### Uji Kualitas Instrumen

Untuk menilai validitas pada penelitian, peneliti menggunakan metode Pearson Correlation dengan bantuan program SPSS Versi 25.0. Hasil dapat dikatakan valid jika nilai signifikansi  $\alpha < 5\%$  atau  $< 0,5$ . (Sekaran & Bougie (2017)). Dari 53 item pernyataan dikatakan bahwa keseluruhan terbukti valid.

Tabel 3. Hasil uji validitas

No	Pernyataan	Sig.	Keterangan
<b>Iklim Organisasi</b>			
1	IO1	0,000	Valid
2	IO2	0,000	Valid
3	IO3	0,000	Valid
4	IO4	0,000	Valid
5	IO5	0,000	Valid
6	IO6	0,000	Valid
7	IO7	0,000	Valid
8	IO8	0,000	Valid
9	IO9	0,000	Valid
<b>Komitmen Organisasi</b>			
1	KO1	0,000	Valid
2	KO2	0,000	Valid
3	KO3	0,000	Valid
4	KO4	0,000	Valid

No	Pernyataan	Sig.	Keterangan
5	KO5	0,000	Valid
6	KO6	0,000	Valid
7	KO7	0,000	Valid
8	KO8	0,000	Valid
9	KO9	0,000	Valid
10	KO10	0,000	Valid
11	KO11	0,000	Valid
12	KO12	0,000	Valid
13	KO13	0,000	Valid
14	KO14	0,000	Valid
15	KO15	0,000	Valid
16	KO16	0,000	Valid
17	KO17	0,000	Valid
18	KO18	0,000	Valid
19	KO19	0,000	Valid
20	KO20	0,000	Valid

*Turnover Intention*

1	TI1	0,000	Valid
2	TI2	0,000	Valid
3	TI3	0,000	Valid
4	TI4	0,000	Valid

## Kepuasan Kerja

1	KK1	0,000	Valid
2	KK2	0,000	Valid
3	KK3	0,000	Valid
4	KK4	0,000	Valid
5	KK5	0,000	Valid
6	KK6	0,000	Valid
7	KK7	0,000	Valid
8	KK8	0,000	Valid
9	KK9	0,000	Valid
10	KK10	0,000	Valid
11	KK11	0,000	Valid
12	KK12	0,000	Valid
13	KK13	0,000	Valid
14	KK14	0,000	Valid
15	KK15	0,000	Valid
16	KK16	0,000	Valid

No	Pernyataan	Sig.	Keterangan
17	KK17	0,000	Valid
18	KK18	0,000	Valid
19	KK19	0,000	Valid
20	KK20	0,000	Valid

Menurut Sekaran & Bougie (2017), uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan apakah instrument tersebut dalam memperoleh variabel stabil dan konsisten. Pada uji reliabilitas ini dapat dikatakan reliabel jika diketahui nilai alpha berada di atas 0,60 Hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	0,866	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,951	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,851	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,941	Reliabel

Dari Tabel 4 diatas maka dapat diketahui dari seluruh variabel pada penelitian ini yaitu Iklm Organisasi, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja berketerangan hasil reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat untuk analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar estimasi parameter dan koefisien regresi tidak bias. Uji normalitas merupakan uji yang digunakan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada penelitian dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil uji normalitas

	<i>Unstandardized residual</i>	Batas	Keterangan
Persamaan 1 (X1 dan X2 terhadap Z)	0,200	0,05	Normal
Persamaan 2 (X1, X2, Z terhadap Y)	0,200	0,05	Normal

Sumber : Data Primer, 2022

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk menguji multikolinearitas yaitu nilai VIF harus kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1

(Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Standar <i>Tolerance</i>	VIF	Standar VIF	Keterangan
Uji Multikolinearitas Persamaan 1 (X1 dan X2 terhadap Z)					
WFC	,362	>0,1	2,764	<10	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja	,362	>0,1	2,764	<10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Multikolinearitas Persamaan 2 (X1, X2, Z terhadap Y)					
WFC	,329	>0,1	3,041	<10	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres Kerja	,262	>0,1	3,819	<10	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan	,313	>0,1	3,194	<10	Tidak terjadi multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas di uji glejser jika nilai signifikansi antara variabel *independent* dan absolut lebih besar dari >0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Standar	Keterangan
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1 (X1 dan X2 terhadap Z)			
Iklm Organisasi	0,337	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,058	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2 (X1, X2, Z terhadap Y)			
Iklm Organisasi	0,065	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,876	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,590	>0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda Analisis Tahap 1 (Pengaruh X1 dan X2 terhadap Z)

Dalam menguji pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan IBM SPSS 25.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda pada Pengaruh X1 dan X2

Variabel	Beta	Sig T	Keterangan
Iklim Organisasi	,294	,002	Signifikan
Komitmen Organisasi	,575	,000	Signifikan
Variabel <i>Dependent</i>			Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat persamaan sebagai berikut:

Hasil uji linear berganda pada pengaruh X1, X2 terhadap Z diperoleh hasil output persamaan regresi *Standardized Coefficients* (beta). Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $\beta$  Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,294 yang artinya memiliki pengaruh positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi Kepuasan Kerja yang timbul. Kemudian nilai signifikansi dari variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ) yang memiliki arti bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,575 yang artinya memiliki pengaruh positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi yang ada atau yang timbul maka meningkatkan Kepuasan Kerja yang dirasakan. Kemudian nilai signifikansi dari variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ) yang memiliki arti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### Regresi Linier Berganda Analisis Tahap 2 (Pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y)

Dalam menguji pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda pada Pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y

Variabel	Beta	Sig T	Keterangan
Iklim Organisasi	-,272	,022	Signifikan
Komitmen Organisasi	-,185	,161	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	-,328	,007	Signifikan
Variabel <i>Dependent</i>			<i>Turnover Intention</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Hasil uji linear berganda pada pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y diperoleh hasil output persamaan regresi *Standardized Coefficients* (beta). Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa  $\beta$  Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* adalah -0,272 yang artinya memiliki pengaruh negatif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi yang dirasakan semakin rendah niat yang timbul untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini. Kemudian nilai signifikansi dari variabel Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,022 atau lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ) yang memiliki arti bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $\beta$  Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* adalah -0,185 yang artinya memiliki pengaruh negatif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi yang ada atau yang timbul maka semakin rendah pula niat yang timbul untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini. Kemudian nilai signifikansi dari variabel Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,161 atau lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ) yang memiliki arti bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil pada diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $\beta$  Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah -0,328 yang artinya memiliki pengaruh negatif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula timbulnya niatan untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini. Kemudian nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ) yang memiliki arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### Uji Path Analysis

Pada penelitian ini kemudian peneliti melakukan uji analisis hipotesis mediasi menggunakan *Path Analysis*. Hipotesis mediasi pada penelitian ini ada pada hipotesis 6 dan hipotesis 7. Berikut ini tabel hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada hipotesis mediasi.

Tabel 10 Perhitungan Pengaruh Langsung dengan Pengaruh Tidak Langsung

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Iklm Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0.294	$0.294 \times -0.328 = -0.096$
Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0.575	$0.575 \times -0.328 = -0.188$
Iklm Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.272	
Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.185	
Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.328	

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Iklm Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel X1 terhadap variabel Y yaitu sebesar -0,272. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui M terhadap Y adalah dengan melakukan perkalian antara nilai beta X1 terhadap M dengan nilai beta M terhadap Y yaitu:  $0,294 \times -0,328 = -0,096$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (-0,096) lebih kecil dari nilai pengaruh langsung (-0,272) Adapun ditemukan hasil uji sobel menggunakan *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* untuk pengaruh Iklm Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, yaitu sebagai berikut :

Setelah melakukan pengujian sobel, ditemukan hasil *sobel test statistic* sebesar 2,079 dan *two tailed probability* sebesar 0,037. Dikarenakan nilai probabilitas berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05 (<0,05), jika kita lihat perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung pada uji *Path Analysis* lebih besar pengaruh yang langsung namun setelah di uji dengan *Sobel Test* hasilnya signifikan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat berperan sebagai pemediasi pengaruh Iklm Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Trunover Intention* dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel X2 terhadap Y yaitu sebesar -0,185. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui M terhadap Y adalah dengan melakukan perkalian antara nilai beta X2 terhadap M dan nilai beta M terhadap Y yaitu:  $0,575 \times -0,328 = -0,188$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (-0,188) lebih besar dari nilai pengaruh langsung (-0,185) Adapun ditemukan hasil uji sobel menggunakan *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* untuk pengaruh Iklm Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, yaitu sebagai berikut :

Setelah melakukan pengujian sobel, ditemukan hasil *sobel test statistic* sebesar 2,493 dan *two tailed probability* sebesar 0,012. Dikarenakan nilai probabilitas berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ), jika kita lihat perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung pada uji *Path Analysis* lebih besar pengaruh yang langsung namun setelah di uji dengan *Sobel Test* hasilnya signifikan, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat berperan sebagai pemediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

## Pembahasan

### Iklim Organisasi Pengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hipotesis pertama memiliki nilai yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha$ ), sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Diterimanya hipotesis pertama ini diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh kedua variabel ini memiliki nilai yang positif. Hal ini menunjukkan suasana atau iklim yang hangat nyaman akrab yang ada dalam organisasi terhadap setiap Karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan secara signifikan.

Kondisi ini sesuai dengan yang diutarakan Hidayat dan Efendi (2020) menunjukkan Iklim Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Yayasan Mantab AL Hamid, Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahadian dan Suwandana (2017), Pratama dan Pasaribu (2020), dan Andriani dan Dewi (2020) juga sejalan dengan hasil pengujian ini, bahwasanya semakin baik penerapan Iklim Organisasi, maka Kepuasan Kerja semakin meningkat.

### Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hipotesis kedua memiliki nilai yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha$ ), sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Diterimanya hipotesis kedua ini diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh kedua variabel ini memiliki nilai yang positif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Komitmen karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah yang ada dalam organisasi maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama dan Diana (2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arsih dkk (2018), Wayan dan Komang (2019), Santika dan Sudibia (2017) dan Angga Pratama (2019) juga sejalan dengan hasil pengujian ini, bahwasanya karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan.

### Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hipotesis ketiga memiliki nilai yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ), sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Diterimanya hipotesis ketiga ini diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan semakin baik suasana atau iklim yang ada dalam organisasi terhadap setiap Karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah akan mengurangi timbulnya suatu niatan untuk keluar dari perusahaan tempat dirinya bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu, dkk (2020) mengemukakan Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian lain yang dilakukan Setiowati, D (2019), Tanyar (2019), Arsih, dkk (2018) dan Putra dan Utama (2018) Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan perilaku *Turnover Intention* dari karyawan. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai *standardized coefficient beta* sebesar -0,185, hal ini menunjukkan bahwa hubungan stres kerja terhadap kinerja negatif yang berarti bahwa ketika variabel Stres Kerja meningkat maka variabel Kinerja Guru akan menurun. Dan nilai signifikansi sebesar 0,020 kurang dari 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa "Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru". Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diputra dan Surya (2018) bahwa stres di tempat kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Artinya stres kerja tinggi, buruknya kinerja pegawai yang dibentuk. Kesimpulan dari nilai hasil uji pada penelitian ini dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya bahwa "Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru".

### Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi hipotesis keempat memiliki nilai yang lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ), sehingga hipotesis tiga ditolak.

Ditolaknya hipotesis satu ini diartikan bahwa adanya pengaruh yang tidak signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dan pengaruh kedua variabel ini memiliki nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah tidak terlalu merasakan pengaruh dari suatu niat untuk keluar dari tempat mereka bekerja yang besar 113 akibat dari timbulnya suatu ketidakamanan atau ketidakpercayaan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Utama (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain yang

dilakukan oleh Nasution (2017), Amalia (2020), Susilo dan Satrya (2019) dan Pranata dan Netra (2019) apabila tingkat Komitmen Organisasional tinggi maka *Turnover Intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

#### Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi hipotesis kelima memiliki nilai yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ), sehingga hipotesis kelima dapat diterima. Diterimanya hipotesis kelima ini diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* dan pengaruh kedua variabel ini memiliki nilai yang negatif. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kepuasan Kerja yang ada dalam organisasi kepada setiap Karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah maka *Turnover Intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh . Utama dan Surya (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, penelitian lain yang dilakukan oleh Tanyar (2019), Sumadi dan Susubiyani (2018), dan Jimmy dan Gusti (2019) semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

#### Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dimediasi Kepuasan Kerja

Pada Pengujian hipotesis keenam menguji Kepuasan Kerja sebagai pemediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa nilai uji sobel menghasilkan *sobel test statistic* sebesar 2,079 dan *two tailed probability* sebesar 0,037. Dikarenakan nilai probabilitas berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat berperan sebagai pemediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Putra dan Putra (2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Hasil penelitian ini memberikan sebuah implikasi kepada PT. Ukhwah Bogor Berkah mengenai bagaimana pentingnya Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat memengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dimediasi Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketujuh menguji Kepuasan Kerja sebagai pemediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa nilai uji sobel menghasilkan *sobel test statistic* sebesar 2,493 dan *two tailed probability* sebesar 0,012. Dikarenakan nilai probabilitas berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05 ( $<0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat berperan sebagai pemediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini juga didukung oleh

Akrom (2020) Kepuasan Kerja dapat memediasi secara signifikan terhadap hubungan komitmen organisasional dan *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini memberikan sebuah implikasi kepada PT. Ukhwah Bogor Berkah mengenai bagaimana pentingnya Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dapat memengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan PT. Ukhwah Bogor Berkah.

### Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan yang dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan dengan hasil penelitian dan pembahasan ditemukan beberapa kesimpulan bahwa : 1) Iklim Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2) Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3) Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 4) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention tidak signifikan. 5) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 6) Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. 7) Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Saran 1) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang melakukan penelitian berkaitan dengan variabel Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Kepuasan Kerja. 2) Penelitian selanjutnya dapat mempertahankan atau tetap menggunakan ini sebagai variabel mediator, tetapi mungkin dapat menambahkan variabel independen ataupun faktor lain yang dapat memberikan hasil yang lebih pasti.

### Daftar Pustaka

- Akrom, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada CV. Putra Tama Jaya) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Amadi, Jam'an. (2019). Pengaruh Job Embeddedness Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt Sinar Surya Kencana Abadi Tanjung Mora. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen-Aceh*, Vol. XI, No. 1, Maret 2019, pp. 29-34.
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63-71.
- Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja dan turnover intention karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 17.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. *Cv. Pena Persada*.

- Arimbawa, P. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7805–7835. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p10>
- Arsih, R. B., Sumadi, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2).
- Ausri, S. R. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Batarliene, N., Ciziuniene, K., Vaiciute, K., Sapalaite, I., & Jarasuniene, A. (2017). The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. *Procedia Engineering*, 187, 110 – 116. Doi : <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.04.356>Get rights and content
- Busari, A. H., Mughal, Y. H., Khan, S. N., Rasool, S., & Kiyani, A. A. (2017). Analytical cognitive style moderation on promotion and turnover intention. *Journal of Management Development*.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52-63.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan. *Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 162-173.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Jannah, K. P. N., & Nugroho, N. E. (2022). Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Hubungan Interpersonal Pada PT Bfi Finance, Tbk Area Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018). Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Effect of Affective Commitment. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 100-106.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.

- Nurwahidah, N., & Jamil, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Bank Syariah: Peran Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(2), 295-302.
- Organisasi Pengaruhnya 80 Terhadap Turnover Intention. *Forum Manajemen*, 17(2).
- Pranata, G. D., Salit, I. G., & Netra, K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap Turnover Intention Melalui mediasi Komitmen Organisasional pada Restoran queen's tandoor seminyak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3531-3559.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarang*, 1(3), 122-141.
- Prasetyowati, E. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Pratama, P. Y., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272.
- Putra, I. M. Y. D., & Putra, M. S. (2019). Peran kepuasan kerja memediasi iklim organisasi terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 323-351.
- Putra, K. B. S. M., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putra, P. A. J. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Jayakarta Balindo (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Radianto, A. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . PG Krebet Baru Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 14–20.
- Rahadian, M. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 3948.
- Robbins, S.P., & Judge. (2015). *Organizational Behavior : 16th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjeev, M. A. (2017). Impact of individual and employment variables on job satisfaction & turnover intention among sales and marketing professionals. *Procedia Computer Science*, 122, 55-62.
- Santika, P. B., & Sudibya, G. A. (2017). Pengaruh kelelahan emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Setiowati, D. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pt Xyz) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).

- 
- Susilo, J., & Satria, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700-3729.
- Tantyar, D. H. (2019, September). Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 1)*.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Utama, I. W. B. S., & Surya, I. B. K. (2020). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3062-3081.