

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* MELALUI KOMITMEN
AFEKTIF PADA KARYAWAN PT. WISANG UTAMA MANDIRI
DI MASA PANDEMI COVID 19**

Tesis
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Psikologi

Program Studi Magister Psikologi



diajukan oleh :

Indrawati Purbaningsih
NPM : 1531800013

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA
2021**

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* MELALUI KOMITMEN
AFEKTIF PADA KARYAWAN PT. WISANG UTAMA MANDIRI
DI MASA PANDEMI COVID 19**

Tesis
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Magister Psikologi

Program Studi Magister Psikologi



diajukan oleh :

Indrawati Purbaningsih
NPM : 1531800013

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA
2021**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN TESIS

TESIS

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* MELALUI KOMITMEN
AFEKTIF PADA KARYAWAN PT. WISANG UTAMA MANDIRI
DI MASA PANDEMI COVID 19**

diajukan oleh :

Indrawati Purbaningsih
NPM : 1531800013

Disetujui untuk diseminarkan :

Surabaya, 30 Desember 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Prof. Dr. Suryanto, M. Si. Psikolog Dr. Dyan Evita Santi, M. Si., Psikolog

**PROGAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SURABAYA
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* MELALUI KOMITMEN
AFEKTIF PADA KARYAWAN PT. WISANG UTAMA MANDIRI
DI MASA PANDEMI COVID 19**

diajukan oleh :

Indrawati Purbaningsih
NPM : 1531800013

Telah dipertimbangkan di depan Tim Penguji
Dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Progam Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945
Pada Tanggal: 30 Desember 2020

Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Suryanto, M. Si., Psikolog

Anggota : Dr. Dyan Evita Santi, M. Si., Psikolog

Dr. Andik Matulesy, M. Si., Psikolog

Dekan

Dr. Suroso, MS., Psikolog

HALAMAN MOTTO

**“ KEBERANIAN ADALAH KETIKA ORANG
BERKATA TIDAK MUNGKIN, TETAPI KAMU
TETAP MENGEJAR DAN MENGGAPAI
IMPIANMU “**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indrawati Purbaningsih

NPM : 1531800013

Alamat: Jl. Siwalankerto Tengah 105 B, Surabaya

Telp. : 088805794356

Menyatakan bahwa “Tesis“ yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Magister Psikologi Fakultas Psikologi UNTAG Surabaya dengan judul : Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Melalui Komitmen Afektif Pada Karyawan PT. Wisang Utama Mandiri Di Masa Pandemi Covid 19 adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi“ dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan tanggung jawab Pembimbing dan atau Pengelola Progam, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Surabaya, 11 Desember 2020

Hormat saya,

Indrawati Purbaningsih

KATA PENGANTAR



Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena dengan limpahan rahmat, taufik, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Melalui Komitmen Afektif Pada Karyawan PT. Wisang Utama Mandiri Di Masa Pandemi Covid 19” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Magister Psikologi dengan lancar dan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tetap Allah limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah memberi jalan terang bagi umat seluruh alam.

Dalam penulisan Tesis ini penulis tidak lepas dari kesulitan dan hambatan. Tetapi berkat bantuan, bimbingan, pengarahan dan dorongan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikannya. Sudah sepantasnya pada kesempatan kali ini penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan beribu-ribu terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPA., selaku rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya atas kebijaksanaannya untuk memberikan kesempatan dan fasilitas guna penelitian tesis ini.
2. Bapak Dr. Suroso, M.S., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
3. Ibu Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, M. Si., Psikolog, selaku Kepala Progam Studi Magister Psikologi yang telah memberikan pengarahan dan semangat kepada peneliti dari awal masuk kuliah hingga pada pengerjaan tesis ini.
4. Prof. Dr. Suryanto, M.Si, Psikolog selaku Pembimbing I saya yang begitu sabar membimbing dan mengarahkan saya dalam proses penyusunan tesis hingga selesai.
5. Dr. Dyan Evita Santi, M.Si., Psikolog selaku Pembimbing II saya yang begitu sabar membimbing dan mengarahkan saya dalam proses penyusunan tesis.
6. Dr. Andik Matulesy, M.Si., Psikolog. Penguji saya yang begitu sabar dan mengarahkan saya dalam menyempurnakan proses penyusunan tesis.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Magister Psikologi atas ilmu yang telah diberikan selama peneliti menuntut ilmu di Fakultas Psikologi 17

- Agustus 1945 Surabaya yang telah banak berperan aktif dalam menyumbangkan ilmu, wawasan, dan pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah membantu peneliti dalam pengurusan administrasi sebagai mahasiswa dan keperluan tesis.
 9. Suami saya, Dr. Navi Muda Priyatna, ST., MM. Dan anak-anak tercinta, anak pertama M. Alviando Wisang Pramudya dan anak kedua M. Farrel Septa Devara, yang selalu menjadi penyemangat serta memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
 10. Terima kasih kepada kedua orang tua peneliti yang telah memberikan cinta, kasih sayang, do'a, dan dukungan yang tidak pernah putus kepada penulis.
 11. Terima kasih kepada teman-teman MAPSI angkatan 40, terima kasih atas kebersamaan selama kurang lebih dua tahun yang menajubkan telah kita lewati bersama. Semoga kita selalu kompak dan berjumpa lagi di jalan kesuksesan kita masing-masing. Semoga senantiasa pertemanan kita membawa kebaikan dan keberkahan bagi kita semua. Teman saya yang luar biasa baiknya, selalu mau saya repoti, terima kasih sudah berbuat banyak dan selalu sabar dalam membantu dan memberikan semangat yang berarti kepada peneliti.
 12. Terima kasih kepada karyawan PT. Wisang Utama Mandiri. Saya berterima kasih atas segala dukungan dan bantuannya serta kesediannya menjadi responden selama melakukan penelitian.
 13. Almamater tercinta Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, khususnya, Prodi Magister Psikologi.
 14. Semua pihak yang ikut andil dalam penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, namun telah banyak memberikan dukungan dan motivasi sehingga membangkitkan semangat untuk segera menyelesaikan tesis ini.

Atas segala bantuannya penulis panjatkan do'a semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahnya kepada mereka semua, *Amin Yarobbal 'alamin*. Meskipun dalam penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan. Semoga tesis ini akan banyak memberikan manfaat bagi insan akademis, para pembaca, dan orang yang cinta ilmu pengetahuan. Semoga Allah SWT selalu memberikan bimbingan dalam seluruh langkah kita. *Amin Yarobbal 'alamin*.

Surabaya, 11 Desember 2020
Indrawati Purbaningsih

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Surat Pernyataan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	vx
Abstract.....	xvi
Intisari.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Perumusan Masalah.....	10
3. Keaslian Penelitian	11
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, LANDASAN PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	15
A. Tinjauan Pustaka	15
1. Intensi <i>Turnover</i>	15

a.	Definisi Intensi <i>Turnover</i>	15
b.	Aspek dan Indikator Intensi <i>Turnover</i>	17
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi <i>Turnover</i>	20
2.	Iklm Organisasi.....	24
a.	Definisi Iklm Organisasi	24
b.	Aspek Iklm Organisasi	26
3.	Kepuasan kerja.....	32
a.	Definisi Kepuasan Kerja.....	32
b.	Teori-teori Kepuasan Kerja	34
c.	Aspek dan Indikator Kepuasan Kerja.....	35
d.	Faktor-faktor Kepuasan Kerja	39
4.	Komitmen Afektif.....	40
a.	Definisi Komitmen Afektif.....	40
b.	Aspek dan Indikator Komitmen Afektif.....	43
c.	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif.....	45
B.	Kerangka Pemikiran	47
C.	Hipotesis	49
BAB III.	METODE PENELITIAN.....	50
A.	Subjek Penelitian	50
1.	Populasi	50
2.	Sampel Penelitian	50
B.	Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	51
1.	Intensi <i>Turnover</i>	51
a.	Definisi Operasional Intensi <i>Turnover</i>	51
b.	Pengembangan Alat Ukur Skala Intensi <i>Turnover</i>	52
c.	Uji Diskriminasi Aitem Intensi iTurnover	54
d.	Uji Reliabilitas Intensi <i>Turnover</i>	55

2.	Iklm Organisasi.....	58
	a. Definisi Operasional Iklm Organisasi	58
	b. Pengembangan Alat Ukur Skala Iklm Organisasi.....	59
	c. Uji Diskriminasi Aitem Skala Iklm Organisasi.....	62
	d. Uji Reliabilitas Iklm Organisasi	63
3.	Kepuasan Kerja.....	66
	a. Definisi Operasional Kepuasan Kerja	66
	b. Pengembangan Alat Ukur Skala Kepuasan Kerja	67
	c. Uji Diskriminasi Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	69
	d. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	70
4.	Komitmen Afektif.....	73
	a. Definisi Operasional Komitmen Afektif	73
	b. Pengembangan Alat Ukur Skala Komitmen Afektif	74
	c. Uji Diskriminasi Aitem Komitmen Afektif.....	75
	d. Uji Reliabilitas Komitmen Afektif	76
C.	Analisis Data	79
1.	Uji Prasyarat	79
	a) Uji Normalitas	79
	b) Uji Linieritas.....	80
	c) Uji Multikolinieritas	81
	d) Uji Heteroskedastisitas	82
2.	Teknik Analisis.....	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		84
A.	Hasil Penelitian	84
1.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	84
2.	Uji Hipotesis Menggunakan Analisis Jalur	86

a. Uji Hipotesis Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i>	86
b. Uji Hipotesis Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i> melalui Komitmen Afektif.....	87
B. Pembahasan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Unit Kerja, Usia dan Jenis Kelamin	51
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Penyebaran Aitem Skala Intensi <i>Turnover</i>	53
Tabel 3. Skala <i>Likert</i> Respon Skala Intensi <i>Turnover</i>	54
Tabel 4. Kriteria Koefisien Reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzo	56
Tabel 5. Hasil Uji Validasi Aitem Skala Intensi <i>Turnover</i>	57
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Skala Intensi <i>Turnover</i>	58
Tabel 7. Skala Intensi <i>Turnover</i> Setelah Uji Daya Distribusi Aitem 2 Kali Putaran	58
Tabel 8. <i>Blueprint</i> Penyebaran Aitem Skala Iklim Organisasi.....	60
Tabel 9. Skala <i>Likert</i> Respon Skala Iklim Organisasi	61
Tabel 10. Kriteria Koefisien Reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzo	63
Tabel 11. Hasil Uji Validasi Aitem Skala Iklim Organisasi.....	64
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi.....	65
Tabel 13. Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Daya Distribusi Aitem 3 Kali Putaran	66
Tabel 14. <i>Blueprint</i> Penyebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	67
Tabel 15. Skala <i>Likert</i> Respon Skala Kepuasan Kerja	69
Tabel 16. Kriteria Koefisien Reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzo	70
Tabel 17. Hasil Uji Validasi Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	71
Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 19. Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Distribusi Aitem 2 Kali Putaran...	73
Tabel 20. <i>Blueprint</i> Penyebaran Aitem Skala Komitmen Afektif.....	74
Tabel 22. Skala <i>Likert</i> Respon Skala Komitmen Afektif	75
Tabel 23. Kriteria Koefisien Reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzo	77

Tabel 24. Hasil Uji Validasi Aitem Skala Komitmen Afektif.....	78
Tabel 25. Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Afektif.....	78
Tabel 26. Skala Komitmen Afektif Setelah Uji Daya Distribusi Aitem 2 Kali Putaran	79
Tabel 27. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	80
Tabel 28. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Anova Tabel	81
Tabel 29. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 30. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 31. Data Distribusi Variabel	84
Tabel 32. Rangkuman Nilai <i>Mean</i> Variabel	85
Tabel 33. Hasil Uji F Analisis Jalur Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i>	86
Tabel 34. Hasil Uji t Analisis Jalur Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i>	87
Tabel 35. Hasil Uji F Analisis Jalur Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> melalui Komitmen Afektif	87
Tabel 36. Hasil Uji t Analisis Jalur Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> melalui Komitmen Afektif	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Landasan Pemikiran	49
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian.....	107
Lampiran 2. Balasan Surat Ijin Penelitian	108
Lampiran 3. <i>Informed Consent</i>	109
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian	111
Lampiran 5. Form Pengisian Kuesioner Responden	121
Lampiran 6. Tabulasi Data	131
Lampiran 7. Analisis Data	147
Lampiran 8. Hasil Uji Analisis Jalur	156
Lampiran 9. Dokumentasi Kegiatan.....	158

**Relationship Between Organizational Climate And Job Satisfaction
Towards on Turnover Intension Through Afective Commitment To
PT. Wisang Utama Mandiri in The Pandemic Time Covid-19**

Indrawati Purbaningsih
Psychology Magister Study Program
Departement Magister of Psychology 17th August 1945 University of Surabaya
[Email : aningpurba@gmail.com](mailto:aningpurba@gmail.com)

Abstract

The research objective was to find the relationship between organizational climate and job satisfaction on turnover intention with affective commitment either simultaneously or partially. The population in this study were 115 employees of PT. Wisang Utama Mandiri. The sample in this study were all employees in three work units, namely 115 employees who have a minimum service period of 1 year. The data analysis technique used path analysis with the help of the SPSS version 21 program. The results showed that simultaneously there is a relationship between organizational climate, job satisfaction and turnover intention through affective commitment to employees. While partially there is no positive relationship between organizational climate and turnover intention, but there is a partially positive relationship between job satisfaction and turnover intention. Furthermore, the research results also show that partially organizational climate and job satisfaction have a positive relationship with turnover intentions through affective commitment.

Keyword : *Turnover intention, organizational climate, job satisfaction, commitment affective*

Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover* Melalui Komitmen Afektif Pada Karyawan PT. Wisang Utama Mandiri Di Masa Pandemi Covid 19

Indrawati Purbaningsih
Program Studi Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email : aningpurba@gmail.com

INTISARI

Tujuan penelitian adalah untuk mencari hubungan antara, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* dengan komitmen afektif baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 karyawan PT. Wisang Utama Mandiri. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada tiga unit bagian kerja yaitu 115 karyawan yang mempunyai kriteria masa kerja minimal 1 tahun. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja dan intensi *turnover* melalui komitmen afektif pada karyawan. Secara parsial tidak ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan intensi *turnover*, akan tetapi ada hubungan positif secara parsial antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi maupun kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan intensi *turnover* apabila melalui komitmen afektif.

Keyword : Intensi *turnover*, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen afektif.