

Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover melalui Komitmen Afektif pada Karyawan PT Wisang Utama Mandiri di Masa Pandemi COVID-19

by N N

FILE	JURNAL_INTENSI_TURNOVER,_INDRAWATI.DOCX (40.77K)	WORD COUNT	2863
TIME SUBMITTED	11-JAN-2021 08:19AM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	18292
SUBMISSION ID	1485453950		

**Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap
Intensi *Turnover* melalui Komitmen Afektif pada Karyawan PT Wisang
Utama Mandiri di Masa Pandemi COVID-19**

Indrawati Purbaningsih¹, Suryanto², Dyan Evita Santi³

Program Studi Magister Psikologi

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Surabaya, Jawa Timur, Indonesia, 031-5931800 / 031-5927817

Email : aningpurba@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mencari hubungan antara, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* melalui 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 : Intensitas *turnover*, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen afektif.

PENDAHULUAN

Penerapan *new normal* tentu saja harus dijalankan oleh seluruh lapisan masyarakat untuk mencegah dan mengurangi risiko penularan Covid 19, beberapa institusi pemerintah mulai dari pendidikan, hukum, perindustrian, BUMN, serta perusahaan swasta menerapkan WFH (*Work from Home*), akan tetapi tidak sedikit institusi pemerintahan seperti bidang kesehatan, kepolisian, dan beberapa perusahaan swasta yang tidak bisa menerapkan WFH, tentunya hal tersebut dapat meningkatkan risiko penyebaran dan penularan Covid 19 apabila penerapan *new normal* dan protokol kesehatan tidak dilaksanakan dengan baik dan benar (artikel *online*, 2020).

Sejak diumumkan pemerintah pada awal Maret lalu Covid 19 terus menggilai dan mewabah di hampir seluruh nusantara. Meruaknya pandemi ini berdampak di segala lini, termasuk ekonomi. Roda ekonomi nyaris terhenti karena pandemi. Organisasi Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi Dunia (OECD) telah memprediksi ekonomi global minus 6% hingga 7,6%. Sedangkan di Indonesia Pemerintah memprediksi, pandemi akan membuat pertumbuhan ekonomi kuartal II 2020 minus hingga 3,8 %. Jika pertumbuhan minus itu berlanjut ke kuartal III 2020, Indonesia berpotensi masuk ke jurang resesi dan depresi ekonomi. (Mustakim, 2020).

Sianipar & Haryanti (2014), bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi dan hasrat yang lebih besar untuk tetap berada dalam keberhasilan perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasinya adalah salah satu indikator yang perlu memperoleh perhatian ekstra dalam bidang sumber daya manusia, karena individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus-menerus berikhtiar demi kemajuan organisasi (Maryani, 2018). Komitmen afektif merupakan suatu

attitude atau orientasi terhadap organisasi dimana berhubungan dengan identitas seseorang terhadap organisasi. Robbins & Judge (2017), kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa keterangan ahli, juga studi pustaka dari beberapa penelitian terdahulu serta wawancara awal terhadap karyawan PT. Wisang Utama Mandiri, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif yang tinggi pada karyawan akan membuat intensi *turnover* karyawan rendah, sedangkan komitmen afektif muncul akibat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang ada dan juga kepuasan kerja yang dirasakan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan bagi organisasinya, sehingga peneliti tertarik pada keempat variabel tersebut dan lebih terfokus pada pengujian antara iklim organisasi, kepuasan kerja, melalui komitmen afektif, terhadap intensi *turnover*.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for windows* untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* melalui komitmen afektif pada karyawan PT. WISANG UTAMA MANDIRI di masa pandemi COVID-19. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wisang Utama Mandiri yang terdiri dari 115 karyawan pada tiga unit kerja berbeda yaitu staf, teknisi dan *helper*. Alat ukur yang digunakan untuk penelitian adalah intensi *turnover*, iklim organisasi,

kepuasan kerja dan komitmen afektif dengan skala likert yang didasarkan pada aspek intensi *turnover* dari teori Mobley (2011). Sedangkan skala iklim organisasi digunakan berdasarkan aspek teoritis Kangis, *et al.* (2000). Skala kepuasan kerja digunakan berdasarkan aspek teoritis dari Locke (1970). Skala komitmen afektif menggunakan aspek teoritis dari Allen & Meyer (1997).

Tabel 1. Karakteristik Sampel

No.	Karakteristik Subjek	Jumlah
1.	Unit Kerja	115
	a. Staf	18 orang
	b. Teknisi	61 orang
	c. <i>Helper</i>	36 orang
2.	Usia	115
	a. > 25 tahun	15 orang
	b. 26 – 36 tahun	24 orang
	c. 36 – 45 tahun	47 orang
	d. > 46 tahun	29 orang
3.	Jenia Kelamin	115
	a. Pria	108 orang
	b. Wanita	7 orang

Tabel 2. Interval Skor Data Distribusi Variabel

No.	Interval Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
1.	Intensi <i>Turnover</i>			
	a. 88 – 104	Sangat Tinggi	24	16,2 %
	b. 72 – 87	Tinggi	83	79,8 %
	c. 55 – 71	Cukup	8	3,9 %
	d. 39 – 54	Rendah	0	0 %
	e. 16 – 38	Sangat Rendah	0	0 %
2.	Iklim Organisasi			
	a. 176 – 208	Sangat Tinggi	20	14,2 %
	b. 143 – 175	Tinggi	84	83,8 %
	c. 110 – 142	Cukup	6	2,9 %
	d. 77 – 109	Rendah	0	0 %
	e. 32 – 76	Sangat Rendah	0	0 %
3.	Kepuasan Kerja			
	a. 92-104	Sangat Tinggi	93	83,3 %
	b. 79-91	Tinggi	15	12,6 %
	c. 66-78	Cukup	7	3,1 %
	d. 53-65	Rendah	0	0 %

e.	46-52	Sangat Rendah	0	0 %
4.	Komitmen Afektif			
a.	61-72	Sangat Tinggi	16	13,3 %
b.	50-60	Tinggi	93	82,8 %
c.	38-49	Cukup	6	2,9 %
d.	26-37	Rendah	0	0 %
e.	18-25	Sangat Rendah		0 %

HASIL

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Crobach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for Windows*. Uji reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas intensi *turnover* sebesar 0,897, koefisien reliabilitas iklim organisasi sebesar 0,895, koefisien reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,902, dan koefisien reliabilitas komitmen afektif sebesar 0,863. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aitem dalam penelitian memiliki nilai reliabilitas.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dengan bantuan program SPSS versi 21.0 *for windows*. Variabel prokrastinasi akademik dengan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,084 dengan nilai sig 0,191 ($p > 0,05$), hasil tersebut menunjukkan bahwa data sebaran pada penelitian normal.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan teknik tabel anova dengan deviasi linieritas dengan bantuan program SPSS versi 21.0 *for Windows*. Uji linieritas variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* dengan nilai sig sebesar 0.397 ($p < 0,05$) yang berarti variabel memiliki hubungan linier, sedangkan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen afektif dengan nilai sig sebesar 0.009 ($p < 0,05$) yang berarti variabel tidak memiliki hubungan linier.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS versi 21.0 *for Windows*. Hasil analisis parsial dapat

diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 114,571 dengan sig 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara simultan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Sedangkan analisis parsial diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -1,141 < nilai F tabel yaitu 3.13 dengan sig 0,256 ($p < 0,05$) yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap intensi *turnover*, dan nilai t hitung sebesar 14,433 < nilai F tabel yaitu 3.13 dengan sig 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Selanjutnya analisis jalur hubungan diperoleh nilai F hitung sebesar 319,042 dengan sig 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* melalui komitmen afektif. Sedangkan analisis parsial dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,618 < nilai F tabel yaitu 3.13 dengan sig 0,010 ($p < 0,05$) yang berarti menunjukkan bahwa ada hubungan secara parsial antara iklim organisasi dengan komitmen afektif, dan nilai t hitung sebesar 9,3424 < nilai F tabel yaitu 3.13 dengan sig 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti menunjukkan hubungan secara parsial antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif.

PEMBAHASAN

Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi adalah rendahnya komitmen, di mana komitmen ini akan menimbulkan intensi *turnover* atau pindah kerja, sehingga menurunkan produktivitas perusahaan atau organisasi. Upaya-upaya untuk mencegah intensi *turnover* perlu dikembangkan agar meningkatkan komitmen pada karyawan. Salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Susiawan & Muhid (2015), Megawati & Syahna (2018) yang menjelaskan bahwa komitmen afektif perlu dipupuk

dan dibangun dalam perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari gaya kepemimpinan, kondisi rekan kerja, motivasi kerja, kompetensi karyawan dilakukan pembinaan secara berkelanjutan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan penghargaan terhadap prestasi kerja serta promosi kerja merupakan faktor utama dari kondisi yang ada. Helimstiono (2014) bahwa pada dasarnya komitmen berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam menerima dan memercayai nilai-nilai dan tujuan organisasi yang muncul sebagai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Permasalahan yang sering dikaitkan dengan rendahnya komitmen adalah pindah kerja (*turnover*). Masalah ini memiliki dampak yang merugikan organisasi karena dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja yang selanjutnya akan menurunkan tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, untuk mencegah tingginya *turnover* karyawan, organisasi perlu meningkatkan komitmen setiap karyawannya. Sejalan dengan itu, Maryani (2018) juga mengungkapkan bahwa komitmen karyawan yang tinggi mampu mengurangi potensi atau niatan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau keluar dari organisasi dimana tempatnya bekerja sekarang.

Dari hasil data distribusi variabel intensi *turnover* memiliki nilai hasil uji yang tinggi, para karyawan masih tetap bertahan karena kondisi masa pandemi yang belum berakhir, dan kondisi perusahaan lainnya yang masih banyak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya, walaupun didukung oleh iklim organisasi yang baik tidak menjamin karyawan untuk bertahan. Zeytinoglu *et al.* (2007) menyatakan bahwa keinginan keluar karyawan dari perusahaan juga dipengaruhi oleh iklim perusahaan, karena secara tidak langsung iklim perusahaan memiliki dampak yang besar terhadap psikologis seorang karyawan.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, yaitu kepuasan kerja yang tinggi maka akan semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan. Adanya kesempatan promosi dan gaji yang besar mempengaruhi persepsi karyawan untuk tidak melakukan pengunduran diri dengan pertimbangan kondisi pandemi. didukung oleh penelitian yang dilakukan Wikansari (2016), Gumilang (2016), serta oleh Sianipar dan Haryanti (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan.

Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara simultan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* melalui komitmen afektif, yang juga didukung oleh pernyataan Putra & Suwanda (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan agar dapat menekan munculnya *turnover intention* dengan mempertimbangkan iklim organisasi sebagai aspek pembentuk kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan tingkat iklim organisasi maka semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga rendah tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan.

Terdapat hubungan secara parsial antara iklim organisasi dengan komitmen afektif, yaitu adanya hubungan secara bersama-sama antara iklim organisasi yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen afektif pada karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Prasetyo (2017), Khairunnisa & Kusumawardhani (2014), Mauna & Sari (2016), Widya & Izzati (2017), Widyastuti, dkk (2014), Hanafi & Sanosra (2019) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat hubungan secara parsial antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen afektif. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susiawan dan Muhid (2015), Maryani (2018), Megawati & Syahna (2018), Puspita, skk (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisya, F. S. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada karyawan PT. Sinar Antjol. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 4(1).
<https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10825>
- Ajzen, I. (2008). *Attitudes and Attitude Change*. Psychology Press: WD Crano eds.
- Ausri, S. R. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60 (1), 172–179.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ecodemica*, IV(I). 10(1), 23–31.
ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/283/pdf
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. Pretoria: University of Pretoria etd.

Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena.

Daty, Jusak S., Habsji, Tahelr Al., Nimran, Umar., & Idrus, Syafeli. (2008). Pengaruh Penempatan Karyawan, Bebab Kerja, *Burnout*, Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Keluar Karyawan. ISSN: 1693-5241.

4 Davis, K., & Newstrom, J. W. (1998). *Perilaku dalam organisasi* (Alih bahasa: Agusdharma, Jakarta: Erlangga.

5 ETTY Susanty. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8, 121–134.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

Gurung, R.A.R, (2006). *Health psychology: A cultural approach*. Canada: Thomson Wadsworth

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria, M. M. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).

Hanafi, C., & Sanosra, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgri Jember. *Journal of Chemical*

Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Kesawa, M, J. I. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional pada PT. Suka Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.5 (8): 2665-2694 2668.

Khairunnisa, A. Q., & Kusumawardhani, E. K. (2014). Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pegawai negeri sipil di kementerian X. *FPSIUI*. 6 (6) :1254-1276.

Locke, E. A. (1970). *Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 484-500.

Maryani, T. (2018). Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 72–80. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i1.2075>

Megawati., & Syahna, Nurul. (2018). pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Persepsi Dukungan organisasional sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Inovasi* 9 (1), 35-46.

Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo

- Morgan, D. E., & Zeffane, R. (2003). Employee involvement, organizational change and trust in management. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 55–75.
- Muhyiddin. (2020). Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 240–252. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.118>
- Mustakim. (2020). Ancaman Resesi di Tengah Pandemi. *Artikel Online*, diakses tanggal 11 Agustus 2020. [Ancaman Resesi di Tengah Pandemi Halaman all - Kompas.com](#)
- Nisa, Happy D. W., Suharsono, Y., & Ingarianti. (2012). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi* 499,14 . [Full+Prosiding+Semnas+Psi+UMK+2012.cracked.83-103.pdf](#)
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12, 2016: 7785-7809
- IPines, A. 1993. *Changing Organizations : Is Work Environment Without Burnout* (PP 274-281) Beverly Hills, CA: Sagi.
- Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm

- Perum Perhutani Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(1), 364–3810.
- Rahmawati, M., & Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi , Stress Kerja Dan Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Kini Jaya Indah). *Fokus Ekonomi*. 13(1), 102–121.
- Rahmayani. (2018). Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Smp Negeri Di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh. *Jurnal Ekonomi ,Bisnis Dan Manajemen*, 9(2).
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya: Public Health Movement
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*, Global Edition. 747.
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 10(1), 178566. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Sentana, D., Bagus, I., Agus, I, K., & Surya, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *FEUnud*. 6(10), 5232–5261.
- Setiyanto, A. I., & Hidayat, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (pada perusahaan

manufaktur di kawasan industri Panbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.

Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>

Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset, Yogyakarta

¹ Steers, R. M. (1985). *Efektifitas Organisasi Kaidah Perilaku (Alih Bahasa Magdalena)*. Jakarta : Erlangga.

Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Purnada Media Group.

Verdiana, Benerdikta Miranti Tri. (2020) Mengapa Vaksin Virus Corona COVID-19 Masih Belum Ditemukan Sampai Sekarang?. *Artikel Online*, diakses tanggal 11 Agustus 2020. [Mengapa Vaksin Virus Corona COVID-19 Masih Belum Ditemukan Hingga Sekarang? - Global Liputan6.com](https://www.globalliputan6.com)

⁵ Wibisono, A. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(3), 1000–1010.

- Widya, M., & Anugerah Izzati, U. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan “X” Di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 5(2), 1–5.
- Widyastuti, E., Manara, M. U., Melinda, S. P., Dhiu, L., & Sari, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 66–76.
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Keadilan Organisasi Dengan Intensi Turn Over. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, 3 (1), 12–23.

Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover melalui Komitmen Afektif pada Karyawan PT Wisang Utama Mandiri di Masa Pandemi COVID. 19

ORIGINALITY REPORT

% 11	% 12	% 9	% 2
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	id.123dok.com Internet Source	% 3
2	worldwidescience.org Internet Source	% 2
3	www.kompas.com Internet Source	% 2
4	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	% 2
5	jurnal.univrab.ac.id Internet Source	% 2

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 2%