

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid 19 melanda dunia, dan Indonesia termasuk di dalamnya. Indonesia berjuang melawan Covid 19 dengan memodifikasi kebijakan karantina wilayah (*lockdown*) menjadi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang bersifat lokal sesuai tingkat keparahan di wilayah provinsi, kabupaten, atau kota. Selama masa pandemi ini, perekonomian dunia dan Indonesia mengalami pelambatan. Pemerintah dan lembaga kajian strategis memprediksi Indonesia tumbuh rendah atau bahkan negatif di tahun 2020 (Muhyiddin, 2020). Untuk itu, pemerintah berupaya mengagendakan kebijakan *new normal* agar dampak ekonomi akibat pandemi tidak sampai menimbulkan krisis yang berkepanjangan. Pemerintah pusat Republik Indonesia telah mengumumkan secara resmi rencana pelaksanaan era *new normal* sebagai kebijakan menjalankan roda perekonomian di tengah pandemi Covid 19. Hal ini tentunya membawa resiko penularan wabah Covid 19 karena sampai hari ini belum ditemukan vaksin yang benar-benar telah dipatenkan dan siap disebarluaskan. (Verdiana, 2020).

Wacana penerapan *new normal* di tengah pandemi Covid 19 membutuhkan banyak penyesuaian bagi semua orang. Istilah *new normal* masih sering disalah artikan oleh beberapa orang. Mereka menganggap istilah *new normal*, berarti kembali ke keadaan normal yang sebelumnya. Sebenarnya, istilah *new normal* harus diartikan lebih dari itu, *new normal* harus diartikan sebagai hidup normal di keadaan pandemi dengan cara-cara yang baru. Dalam menjalankan *new normal*, masyarakat perlu memperbarui

pemikiran di tengah pandemi Covid 19 seperti mempersiapkan diri untuk menghadapi konsekuensi-konsekuensi baru yang mungkin terjadi, memiliki perilaku atau kebiasaan baru yang harus diterapkan seperti mengadakan pengecekan suhu tubuh di tempat-tempat tertentu, mencuci tangan dengan air mengalir dan sabun, menjaga jarak satu sama lain, kemudian mempersiapkan barang-barang yang harus tersedia ketika hendak keluar rumah, seperti masker dan sanitizer. (VTR/RS, 2020).

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).

Banyak karyawan yang mengalami PHK dari dampak Covid-19, mulai dari perusahaan-perusahaan kecil hingga besar yang mencapai 11.600

dirumahkan (Hasanah, 2020), pemotongan gaji, serta adanya pembatasan gerak dan aktivitas perusahaan yang menyebabkan karyawan perlu memutar otak apabila hal tersebut terjadi, tidak menutup kemungkinan pada PT. Wisang Utama Mandiri. Karyawan pada umumnya akan mencari jalan keluar dengan harapan untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik (*turnover*), namun dapat berimbas pada *cost* (biaya) perusahaan apabila karyawan yang keluar merupakan karyawan yang berkompentensi dan dibutuhkan oleh perusahaan (Rokhmah & Riani, 2005). Berbeda dengan penelitian yang ada, pada karyawan PT. Wisang Utama Mandiri memilih untuk tetap bertahan dan bersama-sama mempertahankan organisasi agar dapat melewati masa sulit terdampak dari Covid 19 ini. Selain itu, pengurangan gaji yang dilakukan oleh perusahaan tidak menjadikan karyawan melakukan intensi *turnover* sebagai jalan keluar untuk menghadapi pandemi yang sedang melanda saat ini.

Pembangunan di setiap negara dipastikan terganggu. Masing-masing negara merevisi APBN-nya dan menyediakan alokasi dana yang besar untuk mengatasi wabah Covid 19. Hal tersebut tentunya berdampak pada usaha-usaha skala kecil, menengah, maupun skala besar serta perusahaan swasta yang bekerja sama dengan pemerintah pada seluruh sektor, termasuk salah satunya perusahaan jasa kontruksi ketenagalistrikan yang dilaksanakan oleh PT. Wisang Utama Mandiri terkena dampak dengan kondisi pandemi sehingga pendapatan menurun dari waktu terkini dibandingkan dengan waktu yang sama di tahun sebelumnya.

Kondisi menurunnya pendapatan perusahaan serta ancaman kesehatan harus dihadapkan dengan kondisi sulit bahwa kegiatan WFH tidak dapat dilaksanakan oleh PT. Wisang Utama Mandiri karena harus melakukan kegiatan pelayanan di lapangan dan pemeriksaan lapangan. Di dalam upaya

mendukung pemerintah mengurangi penyebaran Covid 19 dilingkungan ketenagalistrikan, serta menyelamatkan keberlangsungan hidup perusahaan, PT. Wisang Utama Mandiri dalam melaksanakan protokol kesehatan di era *new normal* hal tersebut juga menambah pengeluaran biaya operasional perusahaan beberapa bulan terakhir untuk menyelaraskan pendapatan dan pengeluaran PT. Wisang Utama Mandiri memberlakukan potongan penghasilan dan tunjangan lainnya bagi karyawannya. Hal tersebut menjadikan perlunya bekerja bergilir agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik sebagai salah satu penanggulangan dari dampak Covid 19 ini, akan tetapi dari hasil pengamatan dan wawancara lapangan pada subjek, sebaliknya, subjek atau karyawan masih memiliki *effort* kerja yang tinggi. Ada beberapa karyawan yang rela membawa pulang pekerjaan agar dapat diselesaikan sesuai dengan *deadline*, dan bekerja sesuai dengan profesional sebagaimana mestinya seperti sebelum pandemi terjadi.

Konsekuensi resiko penularan Covid 19, serta potongan penghasilan tidak mengendurkan semangat bekerja bagi karyawan PT. Wisang Utama Mandiri, berdasarkan hasil observasi dan wawancara terlihat karyawan tetap semangat dalam bekerja, saling mengingatkan dan selalu mematuhi peraturan protokol kesehatan serta rambu-rambu regulasi dari Pemerintah dalam menjalankan pekerjaan, sebagaimana diungkapkan oleh salah satu karyawan bahwa sebelum bekerja mereka wajib melewati bilik disinfektan, mencuci tangan, selalu menggunakan masker, bahkan berjemur selama 5 menit sebelum masuk ke kantor, dan saling menjaga jarak. Karyawan terlihat bersemangat ketika tersedia pelatihan-pelatihan baru dalam menjalankan kegiatan usaha ditengah pandemi, meskipun gaji yang mereka dapat tidak sebagaimana mestinya dan tidak sebanyak pada masa sebelum pandemi mereka sadar bahwa hal ini untuk menyelamatkan keberlangsungan hidup

perusahaan, para karyawan dalam melaksanakan tugas mereka merasa terdorong untuk bekerja lebih giat karena sudah merasa menjadi bagian dari PT. Wisang Utama Mandiri, sehingga menyelamatkan perusahaan merupakan sebuah tanggung jawab mereka bersama. Hal ini berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hal di atas, peneliti mengindikasikan bahwa komitmen afektif karyawan PT. Wisang Utama Mandiri sangatlah tinggi, hal tersebut dapat diamati dari ketersediaan karyawan di masa-masa sulit yang dihadapi perusahaan meskipun mereka semua mendapat ancaman risiko penularan Covid 19 serta adanya pemotongan hak-hak lainnya. Sebagaimana diungkapkan oleh 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. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Rahmawati & Wahyuningsih (2018),

menunjukkan bahwa komitmen afektif yang tinggi pada karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Rahardjo (2017), yang membuktikan bahwa para karyawan PT. X memiliki komitmen afektif yang kuat sehingga menunjukkan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan. Begitu juga penelitian oleh Coenraad (2016), yang menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan variabel dengan pengaruh paling besar yaitu 27,10% pada 131 orang aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan Aisyah (2019), menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen afektif dengan intensi *turnover*, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka akan semakin rendah intensi *turnover* dan sebaliknya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satriya & Hadi (2016), yang menyimpulkan bahwa, jika komitmen afektif mengalami satu satuan maka variabel intensi *turnover* akan mengalami penurunan sebesar 0,665. Artinya terjadinya hubungan negatif antara komitmen afektif dengan intensi *turnover*, sehingga semakin tinggi komitmen afektif maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan.

Intensi *turnover* merupakan keinginan untuk berpindah atau suatu keadaan yang mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik (Yosua Melky, 2015). Lebih lanjut, Darmawan (2019) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang

akan datang.

Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins & Judge (2017), bahwa pengelolaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh banyak hal, antara lain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, struktur organisasi, prosedur kerja, keterlibatan dan partisipasi karyawan, serta iklim organisasi. Lebih lanjut Stum (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen, budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Istilah yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan psikologis, pengaruh sosial, pengaruh organisasi dan pengaruh situasional terhadap perilaku karyawan biasa disebut iklim organisasi (Sutrisno, 2009). Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2009). Lebih lanjut, Pasaribu & Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Sejalan dengan itu, Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa iklim organisasi akan dapat mengurangi terjadinya konflik, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun yang terkait dengan hubungan antar individu. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki sebuah iklim kerja, namun tidak semua iklim organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para anggota dalam organisasi.

Penyataan beberapa ahli di atas didukung oleh penelitian Rahmawati & Prasetyo (2017), yang menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen afektif pada 118 pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 70,8% terhadap komitmen afektif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mauna & Safitri (2015) yang dilakukan pada 221 dosen UNJ, menunjukan bahwa dosen memiliki komitmen afektif yang optimal apabila memiliki iklim organisasi tinggi. Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan Widya & Izzati, (2018), yang dilakukan pada 127 Guru di Yayasan X menunjukkan bahwa terdapat semakin kuat iklim organisasi yang ada dan dirasakan oleh individu maka komitmen afektif yang ditunjukan anggota organisasi juga akan semakin tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen afektif ialah kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Putri, 2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut Maryani (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respon afektif oleh seorang pekerja tentang pekerjaan tertentu, dan itu hasil dari perbandingan keseluruhan hasil aktual dengan hasil kebutuhan, keinginan, atau hasrat pekerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan nyaman atau tidak nyaman seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi. Pada PT. Wisang Utama Mandiri kepuasan kerja karyawan cukup dinilai memuaskan mulai dari *salary* (gaji) yang memadai dan juga adanya jenjang karir serta bonus yang sesuai dengan

prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Susiawan & Muhid (2015) pada 30 karyawan Divisi produksi PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Megawati & Syahna (2018), pada 111 perawat RSIA Pemerintah Aceh menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi komitmen perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Maryani (2018), pada 65 karyawan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang memiliki kontribusi tinggi dalam memunculkan perilaku komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Secara garis besar iklim organisasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi munculnya komitmen afektif karyawan. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan Saputra & Rahardjo (2017) yang dilakukan pada 128 karyawan serta penelitian oleh Susanty (2012), pada 269 karyawan juga menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen afektif.

Sebagaimana diungkapkan Sianipar & Haryanti (2014) bahwa semakin tinggi komitmen afektif karyawan maka akan semakin rendah pula intensi *turnover*, begitu juga sebaliknya. Darmawan (2019) menjelaskan bahwa Intensi turnover adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Lebih lanjut, menurut Zulistiawan (2014) intensi *turnover* merupakan niat karyawan untuk keluar dari

pekerjaannya yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Melky (2015), pada 75 karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti di Samarinda menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya ataupun mencari alternatif pekerjaan lain. Sejalan dengan itu, Hasil penelitian Sudibya & Indrayani (2017), yang dilakukan pada 67 orang karyawan tetap di PT. Federal International Finance Cabang Tabanan, Serta penelitian Sentana & Surya (2017), sama-sama menyatakan bahwa komitmen afektif karyawan yang semakin tinggi, akan menyebabkan intensi keluar pada sebuah organisasi semakin rendah.

Berdasarkan beberapa keterangan ahli dan juga studi pustaka dari beberapa penelitian terdahulu maka dapat 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*.

Selain tersebut di atas, dari hasil wawancara awal terhadap 30 orang karyawan PT. Wisang Utama Mandiri juga mendukung bahwa variabel-variabel tersebut di atas memang diperlukan untuk pendalaman penelitian ini.

2. Perumusan Masalah

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*.

3. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati & Prasetyo (2017), Khairunnisa & Kusumawardhani (2014), Mauna & Sari (2016), Widya & Izzati (2017), Widyastuti, dkk (2014), Hanafi & Sanosra (2019) dalam hal mengaitkan variabel iklim organisasi dengan variabel komitmen afektif. Sementara peneliti pada saat ini menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai prediktor. Penelitian ini juga memiliki persamaan dengan yang dilakukan Wikansari (2016), Gumilang (2016) dalam hal mengaitkan variabel kepuasan kerja dengan intensi *turnover*, akan tetapi pada penelitian ini peneliti menambah iklim organisasi sebagai variabel prediktor dan juga komitmen afektif sebagai variabel *intervening*.

Lebih lanjut, adapun kesamaan penelitian ini dengan Susiawan & Muhid (2015), Maryani (2018), Megawati & Syahna (2018), Puspita, dkk (2017), dalam mengaitkan variabel kepuasan kerja dengan variabel komitmen afektif. Kendati begitu penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian tersebut karena penelitian ini menambahkan variabel iklim organisasi sebagai prediktor. Selanjutnya, penelitian ini juga memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kesawa, dkk (2016), Saputra & Rahardjo (2017), Ausri (2018), dalam hal mengaitkan variabel iklim organisasi,

kepuasan kerja dengan variabel komitmen afektif. Penelitian Kesawa, dkk (2016), karena dilakukan pada 122 karyawan PT. Suka Pandawa dengan jumlah 55 responden, kemudian penelitian Saputra dan Rahardjo (2017), dilakukan pada 128 karyawan PT. Republika Media Mandiri, selanjutnya penelitian oleh Ausri, dkk (2018) dilakukan pada 79 karyawan PDAM Malang. Sedangkan pada penelitian ini, sampel yang digunakan peneliti adalah karyawan PT. Wisang Utama Mandiri dengan populasi berjumlah 115 orang terdiri dari teknisi, helper dan staf. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 115 responden.

Lebih lanjut, penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianipar dan Haryanti (2014), Aisya (2019), Satriya & Hadi (2016) , Melky (2018), dalam hal mengaitkan variabel komitmen afektif dengan intensi *turnover*, kendati demikian penelitian memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena menambahkan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel prediktor yang mempengaruhi komitmen afektif. Selanjutnya penelitian ini memiliki kesamaan dengan yang dilakukan oleh penelitian Nugraha & Listiara (2017), Nurjanah (2019) Putra & Utama (2018) dalam hal mengaitkan variabel iklim organisasi dengan variabel intensi *turnover*, akan tetapi pada penelitian ini menambahkan variabel prediktif kepuasan kerja serta variabel *intervening* yaitu melalui komitmen afektif.

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan variable sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan secara simultan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*
2. Mengetahui hubungan positif secara parsial iklim organisasi terhadap intensi *turnover*
3. Mengetahui hubungan positif secara parsial kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*
4. Mengetahui hubungan positif secara simultan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* melalui komitmen afektif
5. Mengetahui hubungan positif secara parsial antara iklim organisasi kerja terhadap komitmen afektif
6. Mengetahui hubungan positif secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif

2. Manfaat Penelitian

2.1. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat secara empiris yaitu :

1. Mengetahui sekaligus menghasilkan temuan tentang hubungan variable iklim organisasi, kepuasan kerja, terhadap intensi *turnover* melalui variabel *intervening* komitmen afektif.
2. Menambah referensi serta pemahaman tentang penerapan konsep variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen afektif dan intensi *turnover*.

2.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat praktis bagi PT. Wisang Utama Mandiri, yaitu sebagai berikut :

1. Menjadi informasi strategis dalam menjaga dan mengelola Sumber

Daya Manusia dalam masa pandemi Covid 19.

2. Menjadi referensi ilmiah bagi pengampu kebijakan di PT. Wisang Utama Mandiri dalam mengelola variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen afektif dan intensi *turnover*.