

SAVIRA NATASYA 182010200030
ARTIKEL.docx
by

Submission date: 18-Apr-2022 09:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 1813023617

File name: SAVIRA NATASYA 182010200030 ARTIKEL.docx (61.51K)

Word count: 3438

Character count: 22253



2

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel Rama Motor

Savira Natasya
 Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
 Email : savira.natasya@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of organizational climate and leadership style on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable at the Bengkel Rama Motor. The method used in this research is a quantitative approach. Sampling in this study was carried out by saturated sampling method, with the number of respondents as many as 72 employees of Bengkel Rama Motor. The data analysis technique used in this study uses path analysis using the Smart PLS version 3.3 program. The results of this study prove that organizational climate affects turnover intention, leadership style affects turnover intention, job satisfaction affects turnover intention, organizational climate affects job satisfaction, leadership style affects job satisfaction, organizational climate does not affect turnover intention through satisfaction work as an intervening variable, and leadership style has no effect on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords - Job Satisfaction; Leadership Style; Organizational Climate; Turnover Intention

2
Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel Rama Motor. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 72 responden karyawan Bengkel Rama Motor. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program Smart PLS versi 3.3. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap turnover intention, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci - Gaya Kepemimpinan; Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja; Turnover Intention

Natasya, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Leadership Style on Turnover Intention through Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Bengkel Rama Motor [Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel Rama Motor]

I. PENDAHULUAN

Pada pandemi Covid 19 ini, tidak hanya memberikan efek negatif terhadap kesehatan, namun juga memberikan efek negatif terhadap perekonomian di masyarakat. Sektor ekonomi merupakan salah satu sektor penting bagi perusahaan, perusahaan akan berjalan lancar sesuai dengan tujuan perusahaan jika kondisi perekonomian tetap stabil. Meskipun demikian, untuk mencapai tujuan perusahaan tetap diperlukan penggunaan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan agar suatu usaha atau organisasi dapat memenuhi tujuannya. Sekalipun sumber daya lainnya berlimpah, organisasi akan berjuang untuk berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia dan/atau sumber daya manusia yang berkualitas buruk. Di sisi lain sumber daya manusia dituntut perusahaan agar bekerja semaksimal mungkin dan bekerja diluar batas kemampuannya sehingga tidak melepas kemungkinan bahwa karyawan memiliki rasa ketidaknyamanan sehingga adanya indikasi keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

5
 Turnover menurut Cotton & Tuttle (1986), Penilaian kemungkinan bahwa seorang individu akan melanjutkan dalam suatu organisasi. Itu sebabnya menurut Maertz dan Campion (1998), metode penentuan elemen-elemen yang mempengaruhi keinginan pindah (*turnover intention*) menjadi pertimbangan kritis dan alat yang efektif untuk menurunkan tingkat turnover yang sebenarnya. Dengan munculnya *turnover intention*, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif dalam berkontribusi terhadap maksud dan tujuan perusahaan, serta akan

memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berhenti Harter dkk (2002). Namun apabila sebaliknya, karyawan tersebut tidak akan merasakan nyaman dalam pekerjaan tersebut dan akan timbul sikap malas dalam bekerja, absensi yang lebih meningkat, dan lebih sering melanggar aturan. Menurut Mobley (1982), bahwa ada berbagai faktor yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaan mereka, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Seluruh sikap seseorang terhadap pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja, atau sebagai perbedaan antara jumlah gaji atau **5** gajian yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah yang harus diberikan, Robbins (2003). Menurut Locke (1976) Kepuasan kerja adalah keadaan positif, menyenangkan, dan emosional yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja. George dan Jones (2002) berpendapat bahwa, perasaan karyawan tentang kondisi kerja mereka saat ini disebut sebagai kepuasan kerja. Karyawan akan membuat penilaian tentang perusahaan dan menimbulkan kesan tentang iklim organisasi tempat mereka bekerja berdasarkan kualitas proses interaksi dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan dapat menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka jika mereka yakin bahwa perusahaan mengikuti peraturan yang tidak sesuai dengan prinsip mereka. Namun, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka percaya bahwa organisasi mengikuti aturan yang konsisten dengan nilai-nilai mereka, Swastha (2008:130). Iklim organisasi, juga dikenal sebagai suasana organisasi, mengacu pada serangkaian kondisi kerja yang mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja dan sebagai hasilnya membantu perusahaan mencapai tujuannya lebih cepat, Cahyono (2014).

Untuk menghindari adanya *turnover intention* maka dibutuhkan nya pemimpin. Pemimpin adalah mereka yang memiliki kekuasaan manajerial yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan, Hery (2019). Sedangkan Gaya kepemimpinan adalah seperangkat sifat (atau kombinasi karakteristik) yang dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan, Rivai (2014). Bengkel Rama Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang barang dan jasa dan terletak di Jalan Thamrin nomor 21-23, RW 04, Sidokumpul, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo. Bengkel Rama Motor dapat bersaing dengan bisnis sejenis karena pelayanannya yang baik dan ramah. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bengkel rama motor, menerangkan bahwa kondisi iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dapat dikatakan belum sesuai, dan juga ada indikasi bahwa *turnover intention* di bengkel rama motor sangat tinggi karena kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai. Berikut data keluar-masuk karyawan pada tabel dibawah ini :

Table 1 Data Keluar-Masuk Karyawan

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Akhir Karyawan	Turnover Rate
2019	87	10	5	82	11,83 %
2020	82	14	6	74	17,94 %
2021	74	9	7	72	12,32 %

Sumber : Data Keluar-Masuk Karyawan Bengkel Rama Motor

Berdasarkan data yang diperoleh, selama tiga tahun adalah lebih banyak karyawan yang keluar daripada karyawan yang masuk. Jadi ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* di bengkel rama motor sangat tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Bengkel Rama Motor, dengan hipotesis (1) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* (2) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* (3) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (4) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (5) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (6) Ada pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (7) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

II. METODE

Penelitian dilakukan pada Bengkel Rama Motor yang beralamat di Jl. Thamrin No. 21-23, RW 04, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Telp. 031-8961356 dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bengkel Rama Motor Sidoarjo yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, karena menggunakan seluruh karyawan Bengkel Rama Motor sebagai sampel. Sumber data primer diperoleh pada penelitian ini didapat melalui penyebaran kuisioner dan wawancara. Data sekunder yang didapat berupa company profile, data jumlah karyawan yang keluar dan masuk selama 3 tahun terakhir. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur melalui software Smart PLS 3.3.

6 III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian model pengukuran (*outer model*) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Table 2 Outer Loading

	Iklim Organisasi X1	Gaya Kepemimpinan X2	<i>Turnover Intention</i> Y	Kepuasan Kerja Z
X1_1	0.922			
X1_2	0.967			
X1_3	0.956			
X1_4	0.955			
X1_5	0.960			
X1_6	0.943			
X2_1		0.966		
X2_2		0.967		
X2_3		0.972		
X2_4		0.957		
Y_1			0.931	
Y_2			0.947	
Y_3			0.954	
Z_1				0.963
Z_2				0.976
Z_3				0.974
Z_4				0.954
Z_5				0.904

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Uji validitas dilihat berdasarkan nilai *Outer Loading* yang mengharuskan lebih besar dari 0,5. Dari table tersebut di atas dapat dilihat hasil indikator dari semua variabel lebih besar dari 0,7 sehingga semua variable valid menjadi instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Table 3 Reability Test

	Cronbach's Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan X2	0.976	0.976	0.982	0.932
Iklim Organisasi X1	0.979	0.979	0.983	0.904
Kepuasan Kerja Z	0.975	0.977	0.981	0.911
<i>Turnover Intention</i> Y	0.939	0.940	0.961	0.891

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Cronbach Alpha dengan melihat nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* untuk mengukur konsistensi dan ketepatan data. Nilai konstruk dikatakan reliabel jika nilainya > 0,7. Berdasarkan hasil uji PLS pada tabel tersebut di atas nilai dari variabel X1 memperoleh hasil 0,979, X2 memperoleh hasil 0,976, Z memperoleh hasil 0,975, dan Y memperoleh hasil 0,939 sehingga nilai tersebut memenuhi persyaratan 0,7 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

6

B. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**Uji R-Square****Table 4 R-Square**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja Z	0.910	0.908
Turnover Intention Y	0.951	0.948

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

1

Nilai R-Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Kategori nilai 0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model (kuat, moderate dan lemah). Dalam tabel diatas menjelaskan nilai *R square* pada variabel Z adalah 0,910, artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Z memiliki hubungan yg cukup yakni 0,910 atau 91%. Nilai *R square* pada variabel Y adalah 0,951, artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Y memiliki hubungan yg cukup yakni 0,951 atau 95 %.

C. Uji Hipotesis**Uji Path****Table 5 Hipotesis Testing**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Variabel X1 -> Variabel Y	0.323	0.332	0.132	2.442	0.015
Variabel X2 -> Variabel Y	0.374	0.359	0.132	2.832	0.005
Variabel Z -> Variabel Y	0.292	0.297	0.102	2.859	0.004
Variabel X1 -> Variabel Z	0.464	0.437	0.220	2.106	0.036
Variabel X2 -> Variabel Z	0.495	0.519	0.212	2.332	0.020

1

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Nilai signifikansi dapat dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan T-Statistik pada path coefficient. Hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistik > 1,96 dan nilai tingkat signifikansi < 0,05.

a. Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention

7

Memperoleh hasil T statistik 2,442 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,442 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,015 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap turnover intention (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention

7

Memperoleh hasil T statistik 2,832 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,832 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,005 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap turnover intention (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

7

Memperoleh hasil T statistik 2,859 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,859 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,004 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap turnover intention (Y), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

d. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

7

Memperoleh hasil T statistik 2,106 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,106 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,036 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

e. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

7

Memperoleh hasil T statistik 2,332 sehingga memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 2,332 lebih besar dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh

0,20 < 0,05 dan memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

Indirect Effect

Table 6 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Variabel X1 -> Variabel Z -> Variabel Y	0.135	0.126	0.081	1.668	0.096
Variabel X2 -> Variabel Z -> Variabel Y	0.145	0.158	0.091	1.589	0.113

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2022

Nilai signifikansi dapat dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan T-Statistik pada path coefficient. Hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistik > 1,96 dan nilai tingkat signifikansi < 0,05.

f. Pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening

Memperoleh hasil T statistik 1,668 belum memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 1,668 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,096 > 0,05 dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel iklim organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

g. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening

Memperoleh hasil T statistik 1,589 belum memenuhi persyaratan t-statistik > 1,96 atau 1,589 lebih kecil dari 1,96 dan untuk persyaratan p value < 0,05 berdasarkan pengolahan data statistik yang diperoleh 0,113 > 0,05 dan tidak memenuhi persyaratan p value sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, sehingga hipotesis dapat dinyatakan ditolak.

IV. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan, berdasarkan temuan analisis sebelumnya bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kualitas iklim organisasi akan diikuti dengan menurunnya *turnover intention* artinya semakin baik iklim organisasi perusahaan, maka akan semakin menurunkan *turnover intention* (2) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan baik maka *turnover intention* menurun yang disebabkan karena pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status kepegawaian dan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bersama bawahan (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang rendah mampu meningkatkan *turnover intention*. Semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi niat untuk pindah (4) iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diartikan bahwa tanpa iklim organisasi yang baik, kepuasan kerja akan sulit diharapkan. Adanya kepuasan kerja dan iklim organisasi yang baik, maka diharapkan rendahnya intensitas pindah kerja karyawan. (5) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja di perusahaan, begitu juga sebaliknya (6) iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat diartikan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan untuk bekerja dengan baik akan membuat karyawan merasa puas. Sekalipun hal tersebut tercukupi, apabila karyawan merasa kurang puas dari segi materi atau faktor lain, maka akan tetap mengindikasikan adanya *turnover intention* (7) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dapat diartikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut dapat dikatakan baik, namun dengan adanya permasalahan kepuasan kerja maka akan tetap menimbulkan *turnover intention* sehingga akan memengaruhi pencapaian tujuan kinerja yang ditetapkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa syukur dan terima kasih penulis ucapkan sebesar-besarnya pada pihak Bengkel Rama Motor yang bersedia memberi izin penelitian dan berkenan menjadi objek penelitian ini dan juga para karyawan yang berkenan menjadi responden. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi masyarakat.

REFERENSI

- [1] Adiapsari, R. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Solo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 3, 9–16. <https://www.neliti.com/publications/220923/analisis-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-komitmen-dengan-kepuasan-kerja-sebag>
- [2] Ayuwardani, Rizky Primadita, and Isroah Isroah. 2018. “Pengaruh Informasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Underpricing Harga Saham Pada Perusahaan Yang Melakukan Initial Public Offering (Studi Empiris Perusahaan Go Public Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2015).” *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen* 7(1). doi: 10.21831/nominal.v7i1.19781.
- [3] Caezar, A., Tadampali, T., Hadi, A., Salam, R., Universitas, D., Makassar, M., & Makassar, U. N. (n.d.). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*.
- [4] Djoyohadikusumo, S. (2017). Pengaruh Customer Satisfaction Terhadap Customer Loyalty Pada Pembelian Tiket Online Pesawat Di Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 587–602.
- [5] Ermawati, A. (2018). Pengaruh Brand Image Dan Brand Trust Terhadap Purchase Decision Produk United. *Jurnal Agora*, 6(2), 287097.
- [6] Etty Susanty. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8, 121–134.
- [7] Fauzia, E. S. N. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank BJB Cabang Subang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- [8] Firdaus, Ahmad. 2017. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi).” *EKONOMIS : Journal of Economics and Business* 1(1):1. doi: 10.33087/ekonomis.v1i1.2.
- [9] Hatmoko, A. D. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang)*.
- [10] Intervening, V., Perawat, P., & Di, R. S. X. (n.d.). *No Title*. 256–272.
- [11] Iskandar, Yohana Caroline, and Dedi Rianto Rahadi. 2021. “Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan.” *Solusi* 19(1):102–16. doi: 10.26623/slsi.v19i1.3003.
- [12] Kepemimpinan, P., Dan, T., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa*. 7(1).
- [13] Kepemimpinan, P., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Paripurna, I. G. D., & Supartha, I. W. G. (2017). *Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : diatmika91@gmail.com ABSTRAK PENDAHULUAN Sumber daya manusia memiliki peran besar bagi kesu*. 6, 2441–2474.
- [14] Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Stres, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Kepulauan, U. R. (2020). *Volume 7 No . 1 Tahun 2020 Volume 7 No . 1 Tahun 2020 Karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan dalam sebuah perusahaan .Setiap organisasi maupun perusahaan menginginkan keberhasilan dan pencapaian yang sukses sehingga diperlukan pencapaian maksimal . S*. 7(1), 100–113.
- [15] Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- [16] Kismiati, Maria Margareta, and Tigor Sitorus. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Niat Keluar Yang Dimediasi Oleh Kondusifitas Lingkungan Kerja.” *Journal of Business & Applied Management* 12(1):71–90.
- [17] Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*, 9(1), 1–15. <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>
- [18] Kristianti, R., & Su, D. S. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan masa kerja terhadap turnover intention ditinjau dari jenis kelamin*. 354–360. <https://semnaslppm.ump.ac.id/index.php/semnaslppm/article/view/172>
- [19] Mamewe, L. (n.d.). *Stres kerja dan Iklim Organisasi (Mamewe)* 358. 358–371.
- [20] Mindari, Ellisyah. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.” *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)* 1(1):59–70. doi: 10.35908/ijmpro.v1i1.7.
- [21] Nasdir, Nasdir. 2010. “Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Paadaa Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng.” *Journal Of Management* 1(2):1–23.

- [22] Noor, W. K., & Qomariyah, U. (2019). Hierarki Kebutuhan Sebagai Dasar Refleksi Diri Tokoh Dalam Novel Pesantren Impian. *Jurnal Sastra Indonesia*, 8(2), 103–110. <https://doi.org/10.15294/jsi.v8i2.28750>
- [23] Pujiastuti, Agustina, Tumini, and Ahmad Hamdi. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smk Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Lece Kabupaten Probolinggo.” *Ecobuss* 4(2):19–28.
- [24] Purnama., I., Nyoto., & Komara, A. H. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.
- [25] Setiyati, Ritta, and Elok Hikmawati. 2020. “Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja 1).” *Forum Ilmiah* 17(2):158–64.
- [26] Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Kadek Bayu Satrio Maha Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Pada pasar yang kompetitif , seorang kar.* 6(5), 2417–2444.
- [27] Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap tumover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- [28] Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2017). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 18. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8102>
- [29] Shafer. (2015). Analisa Pengaruh Individual Factor Terhadap Entrepreneur Motivation Mahasiswa Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya. *Agora*, 3(1), 677–685.
- [30] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- [31] Tafhamin, Tafhamin, and Hesty Widowati. 2021. “Table Of Content Article Information” *Indonesian Journal of Innovation Studies* 15:1–13. doi: 10.21070/ijins.v17i.567.
- [32] Vera Firdaus. (2017). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Ikip PGRI Jember. *Humaniora*, 14(2), 45–53.
- [33] Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–10.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	acopen.umsida.ac.id Internet Source	5%
2	repository.president.ac.id Internet Source	3%
3	repository.upstegal.ac.id Internet Source	3%
4	eprints.umsida.ac.id Internet Source	2%
5	www.researchgate.net Internet Source	2%
6	ijins.umsida.ac.id Internet Source	2%
7	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On