

**Pengaruh *Ethical Climate* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

**Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada DN**

**Production Yogyakarta**

**SKRIPSI**



Ditulis oleh :

Nama : Farid Irawan Nugroho

Nomor Mahasiswa : 16311182

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**Pengaruh *Ethical Climate* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*  
Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada DN  
Production Yogyakarta**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir untuk memperoleh  
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan  
Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh :

Nama : Farid Irawan Nugroho  
Nomor Mahasiswa : 16311182  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya, Farid Irawan Nugroho menyatakan dalam skripsi ini yang berjudul: Pengaruh *Ethical Climate* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada DN Production Yogyakarta, tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Oktober 2020

Penulis



Farid Irawan Nugroho

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

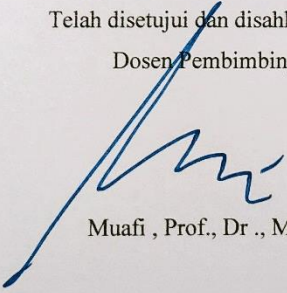
**Pengaruh *Ethical Climate* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*  
Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada DN  
Production Yogyakarta**

Nama : Farid Irawan Nugroho  
Nomor Mahasiswa : 16311182  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 6 Oktober 2020

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

  
Muafi, Prof., Dr., M.Si.

## [BERITA ACARA]

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL  
**PENGARUH ETHICAL CLIMATE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DN PRODUCTION  
YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **FARID IRAWAN NUGROHO**  
Nomor Mahasiswa : **16311182**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 10 November 2020

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

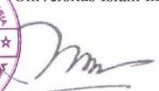


Penguji : Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



  
Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

**Pengaruh *Ethical Climate* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*  
Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada DN  
Production Yogyakarta**

Farid Irawan Nugroho

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Email : 16311182@students.uii.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *ethical climate* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh komitmen organisasional pada DN Production, Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan *ethical climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *ethical climate* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional tidak mediasi pada *ethical climate*, komitmen organisasional tidak mediasi pada kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

*Kata Kunci: Ethical Climate, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention.*

**The Influence of Ethical Climate and Job Satisfaction towards  
Turnover Intention: Organizational Commitment I as a Mediator  
DN Production Yogyakarta**

Farid Irawan Nugroho

Mangement, Faculty Business and Economics, Islamic University of Indonesia

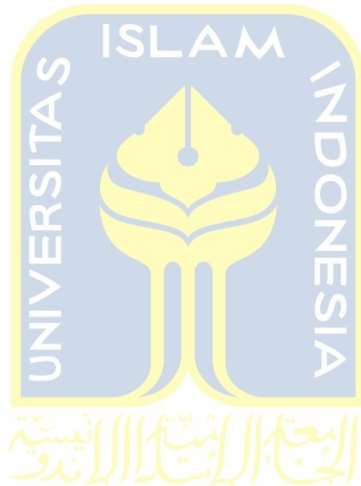
Email : 16311182@students.uii.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to test and analyze the effect of ethical climate and job satisfaction on turnover intention mediated by organizational commitment in the DN Production, Yogyakarta. The population in this study were 35 people with sampling techniques using sensus methods. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to employees. This research used Smart PLS v.3.0 modelling processed with SEM. The results of data analysis in this study showed ethical climate had a positive and significant effect on turnover intention, job satisfaction has a negative effect on turnover intention, ethical climate has a negative effect on organizational commitment, job satisfaction has a negative effect on turnover intention, organizational commitment has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has no mediating role in ethical climate towards turnover intention, organizational commitment has no mediating role on job satisfaction on turnover intention.*

*Keywords: Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

## HALAMAN PERSEMBAHAN



**Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT dan dengan kerendahan hati penulis persembahkan Skripsi ini teruntuk,**

***Allah SWT***

***Rasulullah SAW***

***Almamaterku, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia***

***Bapak dan Ibu Tercinta***

***Mbakku-Masku dan Segenap Keluarga***



## MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Qs. Al-Insyirah Ayat 5-6)

“Hiduplah sebagaimana semaumu, tetapi ingat, bahwa engkau akan mati. Dan cintailah siapa yang engkau sukai, namun ingat, engkau akan berpisah dengannya. Dan berbuatlah seperti yang engkau kehendaki, namun ingat, engkau pasti akan menerima balasannya nanti.”

(Imam Ghazali)

“Barang siapa belum merasakan pahitnya belajar walaupun sebentar, maka akan merasakan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya.”

(Imam Syafi'i)

“Orang berilmu pengetahuan ibarat gula yang mengundang banyak semut. Dia menjadi cahaya bagi diri dan sekelilingnya.”

(Abdul Gymnastiar)

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*. Segala puji bagi Allah *rabbul'alamin* Tuhan pemilik alam semesta dan pemilik ilmu pengetahuan yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah dan hidayah-nya, sehingga sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) yang penulis buat selama menempuh pendidikan S1 di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dengan judul **“Pengaruh *Ethical Climate* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada DN Production Yogyakarta”**. Tidak lupa penulis haturkan sholawat serta salam kepada junjungan dan teladan kita Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga nya dan para sahabatnya dengan segala keistimewaan nya menjadi *uswatun hasanah* suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku serta menyelamatkan dan membimbing umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman islamiyah yang terang benderang dengan zaman penuh ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan dan penyelesaian karya ilmiah (skripsi) ini penuh perjuangan dan tantangan atau hambatan yang penulis hadapi dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis menyadari bahwa kelacaran dalam penyusunan karya ilmiah (skripsi) ini tidak lain berkat pertolongan Allah SWT, *doa*, *ikhtiar*, *tawakal*, dukungan, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh

karena itu,atas segala bentuk dukungan, bantuan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga dari hati kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, hidayah Nya kepada penulis sehingga saat ini penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah dengan lancar.
2. Bapak Dulkasih dan Ibu Surtiningsih, selaku kedua orang tua saya yang selalu memberikan semangat dan doanya yang tak pernah putus untuk kesuksesan anak-anaknya.
3. Mbak Eko Nur Hidayati dan Mas Dwi Nugroho, selaku kakak kandung saya yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan karya ilmiah (skripsi) saya ini.
4. Seluruh civitas dan akademika Universitas Islam Indonesia serta seluruh Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah membantu terwujudnya penelitian ini.
5. Bapak Muafi, Prof., Dr., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi terima kasih atas segala bimbingan, ilmu dan motivasi yang telah diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Sahabatku-sahabatku Konco Mesra, Team Gabut IPA 2, Moega 2016, REMIFA, TPA MMF, Seputar Skripsi, dan teman-teman manajemen angkatan 2016.

Sebagai penutup, penulis menyadari bahwa penulisan karya ilmiah ini dikatakan masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan

penulis, oleh karena itu penulis mencurahkan kemampuan yang penulis miliki agar terwujudnya penelitian ini. Penulis mengharapkan kritik dan juga saran demi menambah kesempurnaan karya ilmiah dan semoga karya ilmiah ini dapat berguna dan bermanfaat untuk siapapun. Aamiin

*Wassallamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.*

Yogyakarta, 6 Oktober 2020

Penulis,



Farid Irawan Nugroho

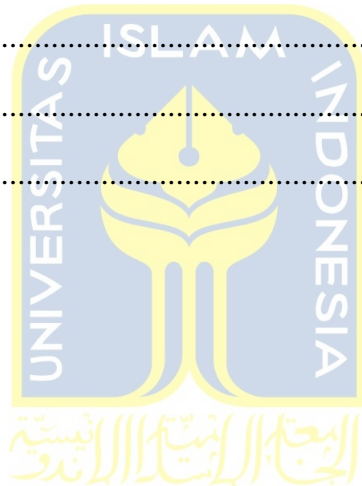
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR / SKRIPSI</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1. Penelitian Terdahulu .....	11
2.1.1. Pengaruh <i>Ethical Climate</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.1.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1.3. Pengaruh <i>Ethical Climate</i> Terhadap Komitmen Organisasional ...	22
2.1.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional...27	

2.1.5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	32
2.2. Landasan Teori.....	48
2.2.1. Komitmen Organisasional .....	48
2.2.2. <i>Ethical Climate</i> .....	52
2.2.3. Kepuasan Kerja .....	59
2.2.4. <i>Turnover Intention</i> .....	67
2.3. Pengaruh Antar Variabel .....	70
2.3.1. Pengaruh <i>Ethical Climate</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	70
2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	71
2.3.3. Pengaruh <i>Ethical Climate</i> Terhadap Komitmen Organisasional ..	73
2.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional ..	73
2.3.5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	73
2.4. Kerangka Penelitian .....	75
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	77
3.1. Pendekatan Penelitian .....	77
3.2. Lokasi Penelitian .....	77
3.2.1. Profil Perusahaan.....	78
3.2.2. Visi Perusahaan DN Production Yogyakarta .....	78
3.2.3. Logo Perusahaan DN Production Yogyakarta .....	78
3.3. Variabel Penelitian .....	79
3.3.1. Variabel Independen .....	79
3.3.2. Variabel Mediasi .....	79
3.3.3. Variabel Dependen .....	80

3.4. Definisi Operasional Variabel .....	80
3.4.1. Variabel Eksogen .....	80
3.4.2. Variabel Mediasi .....	86
3.4.3. Variabel Endogen .....	88
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian .....	88
3.6. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	89
3.6.1. Jenis Data .....	89
3.6.2. Pengumpulan Data .....	90
3.7. Metode Analisis Data .....	91
3.7.1. Uji Validasi .....	91
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	93
3.7.3. Analisis Deskriptif .....	94
3.7.4. Analisis Struktural Equation Model (SEM).....	94
3.7.5. Partial Least Square (PLS) .....	95
3.7.6. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) .....	96
3.7.7. Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model) .....	98
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>101</b>
4.1. Analisis Deskriptif .....	101
4.1.1. Analisis Deskriptif Responden Penelitian .....	101
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	103
4.2. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	114
4.2.1. Uji Validitas .....	114
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	122
4.3. Analisis Model Struktural (Inner Model) .....	124
4.3.1. Second Order Confirmatory Analysis .....	124
4.3.2. R-Square ( $R^2$ ) .....	127

4.3.3. Uji Hipotesis .....	128
4.4. Diskusi dan Pembahasan .....	130
4.4.1. Pengaruh <i>Ethical Climate</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	130
4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	132
4.4.3. Pengaruh <i>Ethical Climate</i> Terhadap Komitmen Organisasional	134
4.4.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	137
4.4.5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	139
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	145
5.1. Kesimpulan .....	145
5.2. Saran .....	145
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	145
<b>LAMPIRAN</b> .....	156

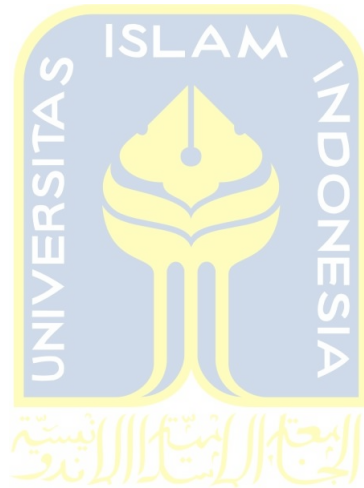




## DAFTAR TABEL

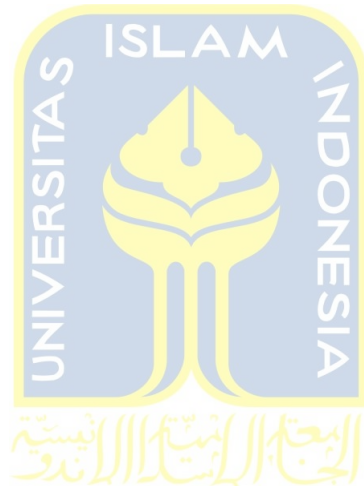
Tabel 2.1 Pengaruh <i>Ethical Climate</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	14
Tabel 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	20
Tabel 2.3 Pengaruh <i>Ethical Climate</i> Terhadap Komitmen Organisasional .....	25
Tabel 2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional .....	30
Tabel 2.5 Tabel Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	35
Tabel 2.6 Tabel Rujukan <i>Ethical Climate</i> .....	37
Tabel 2.7 Tabel Rujukan Kepuasan Kerja .....	40
Tabel 2.8 Tabel Rujukan <i>Turnover Intention</i> .....	42
Tabel 2.9 Contoh Tujuan Komitmen Organisasional .....	45
Tabel 3.0 Tipe-Tipe Teori <i>Ethical Climate</i> .....	54
Tabel 3.1 Lima Jenis Tipe <i>Ethical Climate</i> yang umum .....	56
Tabel 3.2 Jumlah Populasi .....	89
Tabel 3.3 Skala Likert .....	91
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	102
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Karakteristik .....	103
Table 4.3 Deskriptif <i>Ethical Climate</i> ( $X_1$ ) .....	104
Table 4.4 Deskriptif Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	108
Tabel 4.5 Deskriptif Komitmen Organisasional ( $Z$ ) .....	110
Table 4.6 Deskriptif <i>Turnover Intention</i> ( $Y$ ) .....	112
Table 4.7 Rekapitulasi Variabel .....	113
Table 4.8 Loading Factor Konstruk Eksogen <i>Ethical Climate</i> .....	115
Table 4.9 Loading Factor Konstruk Eksogen Kepuasan Kerja .....	116
Table 4.10 Loading Factor Konstruk Mediasi Komitmen Organisasional .....	116
Tabel 4.11 Loading Factor Konstruk Endogen <i>Turnover Intention</i> .....	117
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> .....	118
Tabel 4.13 Hasil Uji Cross Loading .....	119
Tabel 4.14 Hasil Uji Construct Reliability .....	122
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Second Order Construct</i> .....	125
Tabel 4.16 Hasil Uji Nilai $R^2$ .....	127
Tabel 4.17 Koefisien Beta, T-Statistik, dan <i>P-Values (Path Coefficient)</i> .....	128

Tabel 4.18 Hasil Uji SEM Efek Mediasi .....129



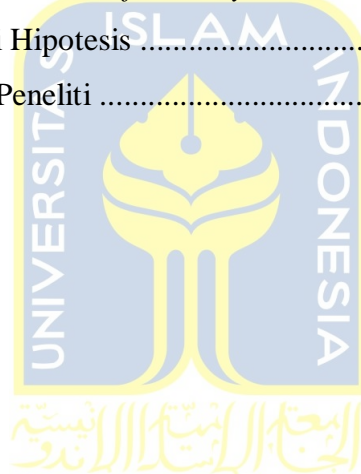
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4.1 Kerangka Pemikiran .....	76
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model .....	114
Gambar 4.2 Hasil Uji Second Order Confirmatory Analysis .....	125



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian .....	158
Lampiran 2 : Tabulasi Data Mentah .....	168
Lampiran 3 : Analisis Deskriptif Responden Penelitian .....	174
Lampiran 4 : Hasil Uji Loading Factor .....	176
Lampiran 5 : Hasil Uji Outer Model.....	178
Lampiran 6 : Hasil Uji Cross Loading .....	180
Lampiran 7 : Hasil Uji Construct Reliability .....	182
Lampiran 8 : Hasil Uji Nilai R <sup>2</sup> .....	183
Lampiran 9 : Koefisien Beta, T-Statistik, dan <i>P-Values (Path Coefficient)</i> .....	184
Lampiran 10 : <i>Second Order Confirmatory</i> .....	185
Lampiran 11 : Hasil Uji Hipotesis .....	187
Lampiran 12 : Biodata Peneliti .....	188



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Kelley dan Dorsch (1991), Komitmen organisasional telah digambarkan sebagai sejauh mana seorang karyawan didedikasikan untuk perusahaannya. Porter *et al* (1974), mencirikan konstruk komitmen sebagai (1) keyakinan yang kuat, penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar bagi organisasi; dan (3) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Meyer dan Allen (1991), mengusulkan komitmen sebagai kombinasi dari tiga komponen. Komitmen Afektif digambarkan sebagai hubungan emosional, komitmen berkelanjutan dalam kaitannya dengan manfaat yang dicari dari majikan atau kurangnya peluang alternatif dan terakhir komitmen normatif mengacu pada perasaan yang dirasakan kewajiban oleh karyawan untuk tetap bersama atasan. Tiga model komponen adalah model yang paling banyak diterima dan digunakan untuk mengukur konstruk komitmen organisasi. Bila dilihat dari faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, peneliti menggunakan teori Meyer dan Allen (1991), dengan tiga komponen yaitu komponen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Victor dan Cullen (1988), mendefinisikan iklim etika sebagai “persepsi karyawan yang berbagi tentang apa perilaku yang benar secara etis dan bagaimana masalah etika harus ditangani”. Iklim etika dipertahankan sebagai "persepsi yang berlaku tentang praktik dan prosedur

organisasi khas yang memiliki konten etis". Iklim etika adalah persepsi tentang norma-norma moral, nilai-nilai dan kegiatan oleh anggota organisasi (Victor dan Cullen 1987). Iklim etika yang menguntungkan ada dalam suatu organisasi ketika karyawan percaya bahwa praktik organisasi dapat diterima dan bahwa norma etika memandu pengambilan keputusan (Cullen, Parboteeah, & Victor, 2003). Kohlberg (1981), menyatakan bahwa ketika individu mengembangkan indera moral mereka, mereka mendefinisikan nilai-nilai moral secara berbeda dengan kriteria yang berbeda. Kohlberg mendefinisikan perkembangan moral sebagai proses alami di mana individu hanya memikirkan diri mereka sendiri dan kemudian mereka mulai memikirkan orang lain dan terakhir seluruh masyarakat. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh *ethical climate*. Hal ini didukung oleh penelitian Sebnem Ensari (2016) dan Rabiul, *et al* (2016) yang menyatakan bahwa hubungan *ethical climate* dan *turnover intention* berpengaruh negatif hanya penelitian Ching, *et al* (2016) yang menyatakan positif. Dengan adanya perbedaan hasil dalam penelitian terdahulu maka pada penelitian ini berimplikasi pada komponen etika khas yang meliputi etika, norma, perilaku, dan perasaan karyawan maka dari itu peneliti sangat tertarik meneliti topik ini dikarenakan peneliti menyadari bahwa sangat penting untuk membangun *ethical climate* dalam organisasi dengan mempertimbangkan dimensi *ethical climate* kemudian sebuah budaya organisasi yang kuat apabila ada

iklim etika dominan dalam konteks ini berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja karyawan adalah tentang seberapa puas seorang pekerja dengan pekerjaannya. Ini adalah perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memenuhi kebutuhan material, sosial dan psikologis bagi seorang pekerja. Ini menunjukkan bahwa beberapa orang merasa puas dengan pekerjaan mereka jika keinginan mereka terpenuhi dan mereka seimbang secara emosional. Kepuasan kerja karyawan mengarah pada komitmen organisasional yang lebih tinggi dari karyawan dan komitmen yang tinggi mengarah pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Saari dan Judge 2004). Aziri B (2011), kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memenuhi kebutuhan material dan psikologis. Ini juga merupakan kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini (George, *et al* 2008). George (2008), tingkat kepuasan kerja setiap orang dapat berkisar dari kepuasan tertinggi hingga ketidakpuasan ekstremnya. Terjadinya *turnover intention* tentunya juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Menurut Azeez, *et al* (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun ternyata hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Na Li, *et al* (2018) dan Zagladi, *et al* (2015) yang menunjukkan hasil

negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Dengan adanya perbedaan hasil dalam penelitian terdahulu maka pada penelitian ini berimplikasi pada komponen-komponen kepuasan kerja yang meliputi *pay, promotion, fringe benefits, supervision, contingent rewards, operating procedures, nature of work, communication, dan co-workers* maka dari itu peneliti sangat tertarik meneliti topik ini dikarenakan peneliti menyadari bahwa sangat penting bagaimana cara organisasi perusahaan memaksimalkan rasa kepuasan kerja karyawan nya terutama dengan mempertimbangkan dimensi maupun komponen kepuasan kerja dalam konteks ini kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Martin dan Cullen (2006), menggambarkan iklim etika sebagai tipe iklim kerja organisasi yang paling baik dipahami sebagai kelompok tipe iklim preskriptif yang mencerminkan prosedur, kebijakan, dan praktik organisasi dengan konsekuensi moral. Iklim etika mengacu pada cara-cara di mana organisasi mampu mengelola perilaku dan tindakan rutin mereka yang diharapkan, didukung dan dihargai (Schneider dan Rentsch, 1988). Pembentukan iklim etika didasarkan pada fondasi nilai-nilai etika perusahaan dan kode etik (Schwepker, 2001). Menurut Hung Ying C dan Tsai Tsung Y (2015) dan Kaur Japneet (2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara *ethical climate* dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan. Namun ternyata hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail Suhaiza (2015), yang menyatakan hasil negatif antara *ethical climate* dan



komitmen organisasional. Dengan adanya perbedaan hasil dalam penelitian terdahulu maka pada penelitian ini berimplikasi pada komponen-komponen etika khas yang meliputi etika, norma, perilaku, dan perasaan karyawan maka dari itu peneliti sangat tertarik meneliti topik ini dikarenakan peneliti menyadari bahwa sangat penting bagi karyawan menunjukkan perasaan emosional nya yang melekat pada organisasi dengan menjunjung nilai-nilai iklim etika, seperti peduli dan mamatuhi prinsip-prinsip etika organisasi dalam konteks ini *ethical climate* berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Seorang individu dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal dengan mempertimbangkan beragam faktor yang menambah nilai kepuasan kerja karyawan. Kianto (2016), proses manajemen pengetahuan di lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Mereka termasuk berbagi pengetahuan, retensi pengetahuan, dan kodifikasi pengetahuan. Bertentangan dengan itu, Kianto (2016), juga percaya bahwa penciptaan pengetahuan dan akuisisi pengetahuan tidak mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Wang *et al.*, (2017), menyatakan bahwa taktik sosialisasi juga meningkatkan jejak penurunan kepuasan kerja di antara karyawan baru. Karyawan baru dapat menciptakan sikap yang lebih tinggi dalam mempelajari serangkaian keterampilan baru yang berbeda selama pekerjaan, dan memahami langkah-langkah baru dalam pelatihan dan pengembangan. Selain itu dalam peneltian Joy, *et al* (2019), menyatakan bahwa hasil penelitian menemukan kepuasan kerja

berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, Hal ini didukung oleh penelitian Mehmet, *et al* (2014) , dan Azman Ismail (2016).

Porter *et al* (1974), mendefinisikan niat berpindah sebagai "keinginan karyawan yang tidak ingin bekerja untuk perusahaan". Dalam literatur, ada keinginan yang sangat umum tentang niat berpindah mempengaruhi kegiatan organisasi. Hanisch (1991), definisikan sebagai "tingkat keinginan karyawan untuk mengubah pekerjaan saat ini dengan yang lain". Niat turnover dapat diterima secara umum sebagai perilaku penarikan di tempat kerja seperti terlambat masuk kerja atau melewatkan pekerjaan. Barnett (1999), mendefinisikannya sebagai "keputusan yang disengaja dan sadar atau niat untuk meninggalkan organisasi". Egan *et al* (2004), intensi turnover adalah tindakan yang dilakukan secara sadar dan sengaja oleh seorang karyawan. Lacity *et al* (2008), mendefinisikan intensi turnover sebagai "sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi". Sebagai proses multi-tahap yang mencakup komponen sikap, keputusan, dan perilaku, intensi turnover biasanya dianggap sebagai tahap terakhir dalam proses pengambilan keputusan sebelum seseorang benar-benar pergi. Artinya, niat turnover dianggap sebagai anteseden dari perilaku aktual meninggalkan pekerjaan. *Turnover intention* dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Menurut penelitian Hung, *et al* (2018), hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian lain yaitu Robert, *et al* (2016), Tnay, *et al* (2013).

Dari beberapa variabel yang telah dijelaskan, hal ini perlu menjadi perhatian bagi suatu organisasi untuk selalu memperkuat atau memperkokoh keadaan posisi organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis di era global. Dengan saat ini telah adanya revolusi industri 4.0, dimana semakin cepat informasi yang didapatkan serta teknologi yang mulai berkembang secara maju. Hal ini berdampak pada perusahaan untuk selalu beradaptasi dan selalu menyesuaikan perubahan lingkungan tersebut. Salah satu bentuk organisasi hal yang menunjukkan perubahan tersebut adalah perusahaan di bidang percetakan dan penerbitan. Dari pesatnya pertumbuhan usaha di bidang percetakan dan penerbitan inilah, maka perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan lain dengan memanfaatkan informasi serta teknologi yang ada saat ini. Perusahaan Dn Production merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan selain dibidang percetakan Dn Production beroperasi menghasilkan produk tas kertas. Perusahaan Dn Production yang sangat mengutamakan kesejahteraan seluruh karyawannya diwujudkan dalam bentuk uang atau gaji yang diberikan setiap bulan, reward, dan tunjangan. Selain kesejahteraan seluruh karyawan , perusahaan DN Production juga menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan dengan menyelenggarakan agenda silaturahmi dan liburan bersama anggota keluarga (*family gathering*).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *ethical climate* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *ethical climate* berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*?
6. Apakah komitmen organisasional memediasi *ethical climate* terhadap *turnover intention*?
7. Apakah komitmen organisasional memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *ethical climate* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *ethical climate* terhadap komitmen organisasional.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional memediasi *ethical climate* terhadap *turnover intention*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dijadikan sebagai bahan referensi maupun masukan alternatif dalam memecahkan masalah terutama pada penelitian yang berkaitan dengan *human resource management* yang berfokus pada *ethical climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.

##### 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi, edukasi atau ilmu baru serta dijadikan referensi untuk diimplementasikan ketika sudah terjun didunia kerja terkait dengan *ethical climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.

### 3. **Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan atau informasi dan masukan untuk mengembangkan literatur-literatur maupun penelitian di bidang MSDM yang nantinya dapat bermanfaat bagi perusahaan terkait tentang *ethical climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kombinasi penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya terkait mengenai variabel *ethical climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Fungsi dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan sekaligus menjadi gambaran dan perbandingan yang dapat mendukung kegiatan pada penelitian selanjutnya. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

##### 2.1.1 Pengaruh *Ethical Climate* Terhadap *Turnover Intention*

###### 1. Sebnem Ensari (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Sebnem Ensari (2016), mengenai hubungan *ethical climate* dengan *turnover intention* dengan judul “*The mediating effect of perceived ethical climate on organizational commitment, trust and turnover intention interactions: a research on insurance sector*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *ethical climate* dengan *turnover intention* di sektor perusahaan asuransi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *ethical climate* dengan *turnover intention* berhubungan negatif signifikan. Temuan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan dalam pemimpin mereka lebih memilih untuk kurang inisiatif

meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka baik lebih kurang inisiatif meninggalkan pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilakukan dengan pembagian kuesioner sebanyak 717 pada karyawan dari perusahaan asuransi, yang terletak di Istanbul Turki. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan pada penggunaan variabel *ethical climate* sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek yang akan diteliti berbeda. Penelitian ini meneliti karyawan asuransi di Istanbul Turki, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada DN Production Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS.

2. Ching, *et al* (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Ching *et al* (2016), mengenai hubungan variabel *ethical climate* dengan variabel *turnover intention* berjudul “*The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational Institutions*”. Tujuan dari penelitian ini untuk membahas mengetahui efek *ethical climate* terhadap *turnover intention*. Subyek penelitian terdahulu yaitu pada 152 karyawan yang bekerja dilembaga-lembaga pendidikan tinggi swasta (Phei) di Malaysia. Alat analisis pada penelitian terdahulu yaitu dengan



menggunakan SPSS versi 20 dan Smart PLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *ethical climate* dan *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel *ethical climate* sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu obyek penelitian yang akan diteliti berbeda. Penelitian ini meneliti karyawan yang bekerja dilembaga-lembaga pendidikan tinggi swasta, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada DN Production Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS.

3. Rabiul, *et al* (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Rabiul, *et al* (2016), mengenai hubungan variabel *ethical climate* dengan variabel *turnover intention* berjudul "*Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh*". Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis *ethical climate* terhadap *turnover intention*. Subyek penelitian terdahulu yaitu karyawan operator perusahaan *ready-made garment* (RMG) di Bangladesh. Subyek penelitian terdahulu yaitu 149 karyawan operator perusahaan *ready-made garment* (RMG) di Bangladesh. Alat analisis pada penelitian terdahulu yaitu dengan menggunakan SEM dengan pendekatan *partial least squares*. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *ethical climate* dan *turnover intention* berpengaruh secara negatif dan signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel *ethical climate* sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu obyek penelitian yang akan diteliti berbeda dan alat analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian ini meneliti karyawan yang bekerja diperusahaan *ready-made garment* (RMG) di Bangladesh, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada DN Production Yogyakarta.

**Tabel 2.1.**

**Review Jurnal Pengaruh *Ethical Climate* Terhadap *Turnover Intention***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Sebnem Ensari (2016)</b></p> <p><i>“The mediating effect of perceived ethical climate on organizational commitment, trust and turnover intention</i></p>	<p><b><i>Ethical Climate</i></b></p> <p><b>Victor and Cullen (1987)</b> Hukum dan kode iklim (law and code), iklim peduli (caring), iklim aturan (rules), iklim</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara <i>ethical climate</i> dengan <i>turnover intention</i></p>

**Lanjutan Review Jurnal Pengaruh *Ethical Climate* Terhadap *Turnover***

***Intention***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
	<p><i>interactions: a research on insurance sector</i>".</p> <p>European law review</p> <p><b>Sampel:</b> 717 karyawan pada sektor asuransi di Istanbul Turki</p> <p><b>Alat analisis:</b> SPSS</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>	<p>instrumental, iklim independen.</p> <p><b>Organizational Commitment Meyer dan Allen (1991)</b></p> <p>Komitmen normatif, Komitmen afektif dan Komitmen keberlanjutan.</p> <p><b>Turnover Intention Egan, et al (2004)</b></p> <p>Faktor demografi, kepuasan kerja, dan kondisi kerja.</p>	
2	<p><b>Ching Sock Lee, Daisy Mui Hung Kee , Cheng Ling Tan (2016)</b></p> <p><i>"The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational Institutions"</i>.</p> <p>Journal of Southeast Asian Research</p> <p><b>Sampel:</b> 152 karyawan yang bekerja dilembaga-lembaga pendidikan tinggi swasta (Phei) di Malaysi</p>	<p><b>Ethical Climate Victor and Cullen (1988)</b></p> <p>Aturan (Rule) dan Budaya Organisasi</p> <p><b>Turnover Intention</b></p> <p>Sikap, Keputusan , dan Perilaku.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara <i>ethical climate</i> dengan <i>turnover intention</i></p>

**Lanjutan Review Jurnal Pengaruh *Ethical Climate* Terhadap *Turnover***

***Intention***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
	<p><b>Alat analisis:</b> SPSS versi 20 dan Smart PLS versi 3.</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>		
3	<p><b>Rabiul Mohammad, Basher Rubel, Daisy Mui Hung Kee, Chun Hoo Quah, , Nadia Newaz Rimi (2016)</b></p> <p>“<i>Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Ready-Made Grament Industry of Bangladesh</i>”.</p> <p>Journal of Global Business and Organizational Excellence</p> <p><b>Sampel:</b> 149 karyawan operator perusahaan <i>ready-made garment</i> (RMG) di Bangladesh.</p> <p><b>Alat analisis:</b> SEM dan Smart PLS .</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>	<p><b><i>Ethical Climate</i></b></p> <p><b>Victor &amp; Cullen, (1988)</b></p> <p>Hukum dan kode iklim (law and code), iklim peduli (caring), iklim aturan (rules), iklim instrumental, iklim independen.</p> <p><b><i>Turnover Intention</i></b></p> <p><b>Chen dan Francesco (2000)</b></p> <p>Pikiran-pikiran untuk berhenti Hasrat untuk meninggalkan organisasi, Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lainnya, Tidak bekerja dalam waktu lama, Aktif mencari lowongan pekerjaan.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara <i>ethical climate</i> dengan <i>turnover intention</i></p>

### 2.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

#### 1. Azeez, *et al* (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Azeez, *et al* (2016), mengenai hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan judul “*Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment.*” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention*. Tidak ada statistik hubungan yang signifikan yang ditemukan antara kepuasan kerja karyawan dan tiga dimensi komitmen organisasional. Dalam penelitian terdahulu menetapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dan komitmen organisasional. Kemudian ada pengaruh dari kepuasan kerja dan *turnover intention* terhadap komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang akan diteliti berbeda dan juga alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian terdahulu menggunakan kuesioner dengan sampel 320 karyawan. Penelitian terdahulu dilakukan di lembaga pendidikan tepatnya pada *Lagos State*

*University* sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

2. Na Li, *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan Na Li, *et al* (2018), mengenai hubungan variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan judul “*The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses.*” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bahwa kepuasan kerja karyawan dapat digunakan untuk mengatasi intensi karyawan untuk berpindah pekerjaan. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa didapatkan bahwa *workplace violence* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kemudian *workplace violence* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* ,dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan dengan *turnover intention*. Studi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk pengumpulan dan analisis data. Penelitian terdahulu melakukan survei dengan melalui kuesioner yang disebarkan ke 385 perawat yang bekerja pada departemen darurat di rumah sakit umum di Beijing.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan

variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening selain itu objek yang akan diteliti berbeda, dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian terdahulu meneliti 385 perawat yang bekerja pada departemen darurat di rumah sakit umum di Beijing sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

3. Zagladi, *et al* (2015)

Penelitian yang dilakukan Zagladi, *et al* (2015), mengenai hubungan variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan judul “*The role of job satisfaction and power distance in determining the influence of organizational justice toward the turnover intention .*” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan ke pada dosen institusi di Banjarmasin. Jumlah sampel penelitian sebanyak 100 dosen institusi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening selain itu objek yang akan diteliti berbeda, dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Objek

penelitian ini adalah dosen di Banjarmasin sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

**Tabel 2.2.**

**Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Azeez Rasheed Olawale, Jayeoba Fulusollesanmi, Adeoye, Abayomi Olarewaju (2016)</b></p> <p>“<i>Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment</i>”.</p> <p><i>International Journal of Management Research, Vol. Vol. 8 Issue - 2 : October : 2016</i></p> <p><b>Sampel:</b> 320 karyawan pada <i>Lagos State University</i></p> <p><b>Alat analisis:</b> Pearson Product Moment Correlation and SPSS version 20</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>	<p><b>Komitmen Organisasional</b></p> <p><b>Mayer dan Allen (1991)</b> Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif</p> <p><b>Kepuasan Kerja</b></p> <p><b>Saari dan Judge (2004)</b> Kebutuhan materi, kebutuhan sosial, dan psikologis</p> <p><b>Turnover Intention</b> Hal materil dan non-materil</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i></p>
2	<p><b>Na Li , Lichuan Zhang , Guangqing Xiao , Jie Chen , Qian Lu (2018)</b></p>	<p><b>Kepuasan Kerja</b></p> <p>Extrinsic rewards, scheduling, family/work balance, co-workers, interaction, professional opportunities,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i></p>



**Lanjutan Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
	<p>“<i>The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses</i>”.</p> <p>International Emergency Nursing 45 (2019) 50–55</p> <p><b>Sampel:</b> 385 perawat yang bekerja di departemen darurat di 13 rumah sakit umum Beijing</p> <p><b>Alat analisis:</b> IBM SPSS version 20 dan (AMOS) 21.0</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>	<p>praise/recognition, and control/ responsibility.</p> <p><b><i>Turnover Intention</i></b></p> <p>3 dimensions, turnover intention I, turnover intention II, and turnover intention III.</p> <p>Mengundurkan diri dari pekerjaan, motivasi untuk mencari pekerjaan lain, dan kemungkinan memperoleh pekerjaan eksternal.</p>	
3	<p><b>Zagladi Arief N, Djumilah Hadiwidjojo, Mintarti Rahayu, Noermijati (2015)</b></p> <p>“<i>The role of job satisfaction and power distance in determining the influence of organizational justice toward the turnover intention</i>”.</p>	<p><b>Kepuasan Kerja</b></p> <p>Kepuasan terhadap keselamatan kerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kehidupan sosial di tempat kerja</p> <p><b><i>Turnover Intention</i></b> <b>Egan, Yang, and Barlett (2004)</b></p> <p>Berpikir untuk kerja kebidang lain, beralih organisasi untuk pekerjaan yang sama.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i></p>

### Lanjutan Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
	Procedia Social and Behavioral Sciences 211 (2015) 42 – 48 <b>Sampel:</b> 100 Dosen institusi di kota Banjarmasin.  <b>Alat analisis:</b> WarPLS 5.0 Software  <b>Kuantitatif</b>		

#### 2.1.3 Pengaruh *Ethical Climate* Terhadap Komitmen Organisasional

##### 1. Ismail Suhaiza (2015)

Penelitian yang dilakukan Ismail Suhaiza (2015), mengenai hubungan *ethical climate* dengan komitmen organisasional yang berjudul “*Effects of Ethical Climate on Organizational Commitment, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Auditor in Malaysia.*” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasional, komitmen profesional dan kepuasan kerja auditor malaysia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan dari iklim etika pada komitmen profesional dan komitmen organisasional serta kepuasan kerja. Ada juga hubungan yang signifikan positif antara hukum, kode iklim etika dan komitmen profesional. Di samping itu, penelitian menemukan bahwa jenis iklim etika berperan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sebuah hubungan positif

yang signifikan juga mengungkapkan antara jenis iklim etika, komitmen organisasional dan komitmen profesional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel *ethical climate* dengan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang diteliti berbeda dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian ini fokus pada pegawai auditor yang bekerja pada perusahaan akuntan di Malaysia sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

## 2. Hung Ying dan Tsai Tsung (2015)

Penelitian yang dilakukan Hung Ying dan Tsai Tsung (2015), mengenai hubungan *ethical climate* dengan komitmen organisasional yang berjudul, "*The effects of ethical work climate on organizational commitment in Taiwanese military units*". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasional. Sampel penelitian ini membagikan kuesioner sebanyak 550 tetapi kuisisioner yang dikembalikan sebanyak 535. Kuesioner ini dibagikan kepada perwira militer di Taiwan, petugas pelatihan universitas pertahanan nasional, dan petugas pertahanan nasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan iklim etika berpengaruh positif dan signifikan dengan komitmen organisasional.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel *ethical climate* dengan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah objek yang akan diteliti berbeda dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian ini fokus pada anggota militer di Taiwan sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

3. Kaur Japneet (2017)

Penelitian yang dilakukan Kaur Japneet(2017), mengenai hubungan *ethical climate* dengan komitmen organisasional yang berjudul " *Exploring relationships among ethical climate types and organizational commitment: a case of Indian banking sector* ". Tujuan dari penelitian ini untuk mengeksplorasi hubungan antara iklim etika dan komitmen organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 266 responden dari empat bank utama industri perbankan di India. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan hubungan antara variabel *ethical climate* berpengaruh positif pada komitmen organisasional (baik komitmen afektif,berkelanjutan,dan normatif).

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel *ethical climate* dengan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu objek

yang diteliti berbeda dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian ini fokus pada pegawai 4 sektor perbankan di India sebanyak 266 responden. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

**Tabel 2.3.**

**Review Jurnal Pengaruh *Ethical Climate* terhadap Komitmen Organisasional**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Ismail Suhaiza (2015)</b>  <i>“Effects of Ethical Climate on Organizational Commitment, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Auditor in Malaysia.”</i>            Gadjah Mada International Journal of Gadjah Mada            International Journal of Business Vol. 17, No 2            (Mei-Agustus 2015):            139-155  <b>Sampel:</b>            263 auditor akuntan di Malaysia  <b>Alat analisis:</b>  <i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software</i>  <b>Kuantitatif</b></p>	<p><b><i>Ethical Climate</i></b>  <b>Victor and Cullen (1987)</b>            Hukum dan kode iklim, iklim peduli, iklim aturan, iklim aturan, iklim instrumental, iklim independen.  <b>Komitmen Organisasional</b>  <b>Porter, et al (1974) dan Mowday, et al. (1979)</b>            Identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas  <b>Job Satisfaction</b>            Keadaan emosional</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif iklim etika independen dengan komitmen organisasional.</p>

**Lanjutan Review Jurnal Pengaruh *Ethical Climate* terhadap Komitmen Organisasional**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
2	<p><b>Hung Ying C dan Tsai Tsung Y (2015)</b></p> <p><i>"The effects of ethical work climate on organizational commitment in Taiwanese military units"</i></p> <p>Chinese Management Studies, Vol. 9 Iss 4</p> <p><b>Sampel:</b> 535 anggota militer di Taiwan</p> <p><b>Alat analisis:</b> Kuantitatif</p>	<p><b><i>Ethical Climate</i></b></p> <p><b>Victor and Cullen (1988)</b> Hukum dan kode iklim (law and code), iklim peduli (caring), iklim aturan (rules), iklim instrumental, iklim independen.</p> <p><b>Komitmen Organisasional</b> <b>Meyer and Allen (1997)</b> affective commitment (AC), continuance commitment (CC), and normative commitment (NC).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan iklim etika berpengaruh positif dengan komitmen organisasional.</p>
3	<p><b>Kaur Japneet (2017)</b></p> <p><i>"Exploring relationships among ethical climate types and organizational commitment: a case of Indian banking sector "</i></p> <p>Journal of Indian Business Research, Vol. 9 Iss 1</p> <p><b>Sampel:</b> 266 responden dari empat bank utama industri perbankan di India.</p> <p><b>Alat analisis:</b></p>	<p><b><i>Ethical Climate</i></b></p> <p><b>Victor and Cullen (1987)</b> Hukum dan kode iklim (law and code), iklim peduli (caring), iklim aturan (rules), iklim instrumental, iklim independen.</p> <p><b>Komitmen Organisasional</b> <b>Meyer et al., (1991)</b> affective commitment (AC), continuance commitment (CC), and normative commitment (NC).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan iklim etika berpengaruh positif dengan komitmen organisasional.</p>

### Lanjutan Review Jurnal Pengaruh *Ethical Climate* terhadap Komitmen Organisasional

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
	<i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software</i>  Kuantitatif		

#### 2.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

##### 1. Joy, *et al* (2019)

Penelitian yang dilakukan Joy, *et al* (2019), mengenai hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional yang berjudul “*The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in The National Capital Region.*” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dirasakan *telecommuter* dikawasan Ibu Kota Nasional. Pada penelitian terdahulu diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Penelitian ini ditujukan pada responden industri telekomunikasi yang berbeda di kawasan Ibu Kota Nasional. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat pada penggunaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada objek yang akan diteliti dan alat analisis yang akan digunakan oleh

peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian ini fokus pada responden telekomunikasi yang berasal dari industri yang berbeda sebanyak 200 responden sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

## 2. Mehmet, *et al* (2014)

Penelitian yang dilakukan Mehmet, *et al* (2014), mengenai hubungan variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasional dengan judul “*Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees.*” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan ke pegawai negeri (dokter, perawat, tenaga administrasi, dan profesional kesehatan lainnya) di Turki . Jumlah sampel penelitian sebanyak 2108 pegawai negeri dan pegawai swasta di dua rumah sakit Turki. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian terdahulu memberikan informasi bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada pegawai negeri dan pegawai swasta di dua rumah sakit Turki.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaan



penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada objek yang diteliti berbeda dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Objek penelitian ini pegawai negeri dan pegawai swasta di dua rumah sakit Turki. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

### 3. Azman Ismail (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Azman Ismail (2016), mengenai hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional yang berjudul "*Effect of Job Satisfaction On Organizational.*" Tujuan dari penelitian ini untuk mempelajari hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini ditujukan pada karyawan Departemen Kebakaran dan Penyelamatan Malaysia dengan 100 karyawan sebagai responden dengan teknik pengambilan data menggunakan random sampling. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terdapat pada objek yang diteliti berbeda dan Alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Objek

penelitian terdahulu meneliti pada karyawan Departemen Kebakaran dan Penyelamatan di Malaysia. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

**Tabel 2.4.**

**Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Joy Christine I. Aban, Vincent Emmanuel B. Perez, Kaila Keeshia G. Ricarte, Jason L. Chiu (2019)</p> <p><i>“The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in The National Capital Region.”</i></p> <p><i>Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 8, Supplementary Issue 4</i></p> <p><b>Sampel:</b> 200 responden telekomunikasi di kawasan Ibu Kota .</p> <p><b>Alat analisis:</b> AMOS ver.25 Structural Equation Modeling (SEM) dan SPSS ver 22.</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>	<p><b>Job Satisfaction</b></p> <p>Enviromental Satisfaction, Conscientious Satisfaction, and Volitional Satisfaction.</p> <p><b>Komitmen Organisasional</b></p> <p><b>Mowday, Steers dan Porter (1979)</b></p> <p>Appreciative Commitment and Dynamic Commitment</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional</p>

**Lanjutan Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
2	<p data-bbox="384 483 687 589"><b>Mehmet Top, Mesut Akdere, Menderes Tarcan (2014)</b></p> <p data-bbox="384 633 687 976"><i>“Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees”.</i></p> <p data-bbox="384 1021 687 1171">The International Journal of Human Resource Management, 2014</p> <p data-bbox="384 1216 687 1357"><b>Sampel:</b> 2108 pegawai negeri dan swasta rumah sakit di Turki.</p> <p data-bbox="384 1402 687 1476"><b>Alat analisis:</b> SPSS.</p> <p data-bbox="384 1520 687 1594"><b>Kuantitatif</b></p> <p data-bbox="384 1639 687 1753"><b>Azman Ismail (2016)</b></p> <p data-bbox="384 1639 687 1753"><i>“Effect of Job Satisfaction On Organizational”.</i></p> <p data-bbox="384 1798 687 1904">The International Journal of Management and Marketing</p>	<p data-bbox="703 483 1050 510"><b>Job Satisfaction</b></p> <p data-bbox="703 555 1050 589"><b>Spector (1997)</b></p> <p data-bbox="703 600 1050 857">Pay, Promotion, Supervision, Fringe benefits, Contingent rewards, Operating procedures, Nature of work, Communication, coworkers.</p> <p data-bbox="703 902 1050 936"><b>Komitmen Organisasional</b></p> <p data-bbox="703 981 1050 1055"><b>Meyer and Allen ( 1991, 1997 )</b></p> <p data-bbox="703 1066 1050 1171">Three components: affective, continuance and normative commitment</p> <p data-bbox="703 1563 1050 1597"><b>Job Satisfaction</b></p> <p data-bbox="703 1641 1050 1715">Intrinsic satisfaction Extrinsic satisfaction</p>	<p data-bbox="1066 483 1388 701">Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional</p> <p data-bbox="1066 1563 1388 1780">Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional</p>

**Lanjutan Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
3	<p><b>Sampel:</b> 100 karyawan departemen kebakaran dan penyelamatan Malaysia.</p> <p><b>Alat analisis:</b> SmartPLS</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>	<p><b>Komitmen Organisasional</b> Organizational Commitment has three components as follows: affective commitment, continuance commitment, normative commitment.</p>	

**2.1.5 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention***

1. Hung, *et al* (2018)

Penelitian yang telah dilakukan Hung, *et al* (2018), mengenai hubungan komitmen organisasional dan *turnover intention* yang berjudul “*The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention.*” Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki iklim organisasi, komitmen organisasional dengan *turnover intention* kaitannya dengan personil Cathay Life Insurance di Taiwan. Penelitian ini lakukan kepada 771 karyawan Cathay Life Insurance yang dibagi menjadi tiga jenis perbedaan sub-kantor yaitu sub-kantor tipe A, sub-kantor tipe B, dan sub-kantor tipe C. Ada dua validasi instrumen yang digunakan yaitu analisa regresi dan uji z. Analisa regresi digunakan untuk menganalisis data.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel *Organizational Commitment* dan *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek yang akan diteliti dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian ini fokus pada pegawai asuransi jiwa di Taiwan sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

2. Robert, *et al* (2016)

Penelitian yang telah dilakukan Robert, *et al* (2016), mengenai hubungan Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* yang berjudul “*The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention.*” Tujuan dari penelitian ini untuk mengeksplorasi apakah kepemimpinan otentik dalam perhotelan terdiri dari empat komponen substantif yang berbeda, dampak otentik kepemimpinan pada komitmen organisasional karyawan, dampak komitmen organisasional karyawan terhadap *turnover intention*, dan terakhir efek tidak langsung dari kepemimpinan otentik terhadap *turnover intention* karyawan melalui komitmen organisasional. Penelitian ini ditujukan kepada 236 mahasiswa yang belajar di sekolah perhotelan di wilayah barat daya Amerika Serikat. Hasil penelitian ini

ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah objek penelitian yang diteliti berbeda dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Penelitian ini fokus pada mahasiswa yang belajar mengenai perhotelan di wilayah barat daya Amerika Serikat sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

### 3. Tnay, *et al* (2013)

Penelitian yang telah dilakukan Tnay, *et al* (2013), mengenai hubungan Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* dengan judul “*The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention.*” Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap karyawan niat turnover dalam industri produksi. Penelitian ini dilakukan kepada 85 karyawan industri produksi di daerah Kuching, Sarawak.

Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan *turnover intention*. Selain itu pada penelitian terdahulu didapatkan bahwa

ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja (upah) dengan *turnover intention* dan didapatkan bahwa ada hubungan signifikan antara dukungan atasan dengan *turnover intention*. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu terdapat persamaan penggunaan variabel komitmen organisasional dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada objek sasaran penelitian nya dan alat analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan alat analisis PLS. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti pada DN Production Yogyakarta.

**Tabel 2.5.**

**Review Jurnal Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p><b>Hung, et al (2018)</b></p> <p><i>The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention</i></p> <p><i>International Journal of Business and Society, Vol. 19 No.1, 2018, 103-116</i></p> <p>Alat analisis: SPSS</p>	<p><b>Komitmen Organisasional</b> Schneider dan Rentsch (1988)</p> <p>Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif</p> <p><b><i>Turnover Intention</i></b> Faktor pribadi dan lingkungan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan <i>turnover intention</i></p>

**Lanjutan Review Jurnal Pengaruh Komitmen Organisasional  
terhadap *Turnover Intention***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
2	<p><b>Sampel:</b> 771 karyawan asuransi jiwa di Taiwan</p> <p><b>Kuantitatif</b></p> <p><b>Robert Anthony Gatling Hee Jung Annette Kang Jungsun Sunny Kim , (2016)</b></p> <p><i>“The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention.”</i></p> <p>Leadership &amp; Organization Development Journal, Vol. 37 Iss 2 pp. –</p> <p><b>Sampel:</b> 236 mahasiswa yang belajar di sekolah perhotelan di wilayah barat daya Amerika Serikat.</p> <p><b>Alat analisis:</b> Analisis Structure Equation Modeling (SEM) in EQS statistical Software</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>	<p><b>Komitmen Organisasional</b></p> <p><b>Allen and Meyer (1990)</b></p> <p>Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif</p> <p><b><i>Turnover Intention</i></b></p> <p><b>Mobley, Horner, dan Hollingworth (1978)</b></p> <p>Tidak puas dengan pekerjaan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasional dengan <i>turnover intention</i></p>



## Lanjutan Review Jurnal Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap

### *Turnover Intention*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
3	<p><b>Tnay Evelyn, Abg Ekhsan Abg Othman, Heng Chin Siong, Sheilla Lim Omar Lim (2013)</b></p> <p><i>“The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention.”</i></p> <p>Procedia - Social and Behavioral Sciences 97 (2013 ) 201 – 208</p> <p><b>Sampel:</b> 85 karyawan industri produksi di daerah Kuching, Sarawak.</p> <p><b>Alat analisis:</b> Analisis Statistical Package for Social Science (SPSS) version 16.0.</p> <p><b>Kuantitatif</b></p>	<p><b>Komitmen Organisasional</b></p> <p><b>Allen and Meyer (1990)</b> Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif</p> <p><b>Turovner Intention</b> <b>(Cammann, et. al., 1979)</b> Leadership style and grup dynamics</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dengan <i>turnover intention</i></p>

**Tabel 2.6.**

### Rujukan Teori *Ethical Climate*

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Ethical Climate (X <sub>1</sub> )	Sebnem Ensari (2016)	Victor and Cullen (1987)	Hukum dan kode iklim (law and code), iklim peduli (caring), iklim aturan	Teori yang akan dipakai pada peneliti yang akan datang yaitu dari Victor

### Lanjutan Rujukan Teori Ethical Climate

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
			(rules), iklim instrumental, iklim independen	& Cullen, (1988) dengan indikator :
	Ching , <i>et al</i> (2016)	Victor and Cullen (1988)	Aturan (Rule) dan Budaya Organisasi.	Hukum dan kode iklim (law and code) Iklim peduli (caring),
	Rabiul , <i>et al</i> (2016)	Victor & Cullen, (1988)	Hukum dan kode iklim (law and code), iklim peduli (caring), iklim aturan (rules), iklim instrumental, iklim independen.	Iklim aturan (rules), Iklim instrumental, dan Iklim independen.
	Ismail Suhaiza (2015)	Victor and Cullen (1987)	Hukum dan kode iklim, iklim peduli, iklim aturan, iklim instrumental, iklim independen.	Teori ini dipilih dikarenakan teori ini merupakan teori yang indikator nya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

### Lanjutan Rujukan Teori Ethical Climate

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
	Hung Ying C dan Tsai Tsung Y (2015)	Victor and Cullen (1988)	Hukum dan kode iklim (law and code), iklim peduli (caring), iklim aturan (rules), iklim instrumental, iklim independen.	
	Kaur Japneet (2017)	Victor and Cullen (1987)	Hukum dan kode iklim (law and code), iklim peduli (caring), iklim aturan (rules), iklim instrumental, iklim independen.	

Penelitian ini menggunakan teori Victor and Cullen (1988) pada variabel *ethical climate* yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Victor and Cullen (1988), *ethical climate* memiliki lima indikator yaitu Hukum dan kode iklim (*law and code*), iklim peduli (*caring*), iklim aturan (*rules*), iklim instrumental, iklim independen. Teori dari Victor and Cullen (1988), digunakan karena indikator nya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.7.

## Rujukan Teori Kepuasan Kerja

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Joy, <i>et al</i> (2019)	Weiss, <i>et al</i> , (1967)	Enviromental Satisfaction, Conscientious Satisfaction, and Volitional Satisfaction	Teori yang akan dipakai pada: peneliti yang akan datang yaitu dari Spector (1997), dengan indikator
	Mehmet, <i>et al</i> (2014)	Spector (1997)	Pay, Promotion, Supervision, Fringe benefits, Contingent rewards, Operating procedures, Nature of work, Communication, coworkers.	Pay, Promotion, Supervision, Fringe benefits, Contingent rewards, Operating procedures, Nature of work, Communication, Coworkers
	Azman Ismail (2016)	Ahmad et al., (2012)	Intrinsic satisfaction, Extrinsic satisfaction	Teori ini dipilih dikarenakan teori ini merupakan teori yang indikatornya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan

### Lanjutan Rujukan Teori Kepuasan Kerja

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
	Azeez <i>et al</i> (2016)	Saari dan Judge (2004)	Kebutuhan materi, kebutuhan sosial, dan psikologis.	Teori yang akan dipakai dari Spector (1997), dengan indikator
	Na Li, <i>et al</i> (2019)	Mueller Mc Closkey and (1900)	Extrinsic rewards, scheduling, family/work balance, co-workers, interaction, professional opportunities, praise/recognition, and control/responsibility.	Pay, Promotion, Supervision, Fringe benefits, Contingent rewards, Operating procedures, Nature of work, Communication, Coworkers
	Zagladi, <i>et al</i> (2015)	Hackman and Oldham (1975)	Kepuasan terhadap keselamatan kerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kehidupan sosial di tempat kerja	
	Ismail Suhaiza (2015)	Shaffer dan Harrison (1998)	Keadaan emosional	

Penelitian ini menggunakan teori Spector (1997) pada variabel kepuasan kerja yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja memiliki sembilan indikator yaitu Pay, Promotion, Supervision, Fringe benefits, Contingent rewards, Operating procedures, Nature of work, Communication, coworkers. Teori dari Spector (1997) digunakan karena indikator nya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

**Tabel 2.8.**

**Rujukan Teori *Turnover Intention***

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Tnay, <i>et al</i> (2013)	Cammann, <i>et al</i> (1979)	Pemikiran untuk keluar , Kemungkinan mencari pekerjaan baru, dan Secara aktif mencari pekerjaan.	Teori yang akan dipakai pada peneliti yang akan datang yaitu dari Chen dan Francesco (2000) dengan indikator :
	Robert, <i>et al</i> (2016)	Mobley, Horner, dan Hollingworth (1978)	<i>Thinking of Quitting</i> , <i>Intention to search for alternatives</i> , <i>Intention to Quit</i> ,	Pikiran-pikiran untuk berhenti, Hasrat untuk meninggalkan organisasi, keinginan untuk mencari pekerjaan yang lainnya,

**Lanjutan Rujukan Teori *Turnover Intention***

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
	Hung, <i>et al</i> (2018)	Adebayo dan Ogunsina (2011)	Faktor pribadi dan lingkungan.	Teori ini dipilih dikarenakan teori ini merupakan teori yang indikator nya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
	Sebnem Ensari (2016)	Egan, <i>et al</i> (2004)	Faktor demografi, kepuasan kerja, dan kondisi kerja.	
	Ching , <i>et al</i> (2016)	Arnaud, <i>et al</i> (2006)	Sikap, Keputusan ,dan Perilaku.	
	Rabiul, <i>et al</i> (2016)	Chen dan Francesco (2000)	Pikiran-pikiran untuk berhenti, Hasrat untuk meninggalkan organisasi, Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lainnya, Tidak bekerja dalam waktu lama, Aktif	

### Lanjutan Rujukan Teori *Turnover Intention*

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
			mencari lowongan pekerjaan.	
	Zagladi, <i>et al</i> (2015)	Egan, Yang, and Barlett (2004)	Berpikir untuk kerja kebidang lain ,beralih organisasi untuk pekerjaan yang sama.	
	Na Li, <i>et al</i> (2019)	Michaels and Spector (1982)	Mengundurkan diri dari pekerjaan, motivasi untuk mencari pekerjaan lain, dan kemungkinan memperoleh pekerjaan eksternal.	
	Azeez, <i>et al</i> (2016)	Cook dan Rice (2006)	Hal materil dan non-materil	

Penelitian ini menggunakan teori Chen dan Francesco (2000), pada variabel *turnover intention* yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Chen dan Francesco (2000), *turnover intention* memiliki empat item yaitu Pikiran-pikiran untuk berhenti, Hasrat untuk meninggalkan organisasi, Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lainnya, dan Tidak bekerja dalam waktu lama. Teori dari



Chen dan Francesco (2000), digunakan karena item nya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

**Tabel 2.9.**

**Rujukan Teori Komitmen Organisasional**

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Komitmen Organisasional (Z)	Tnay, <i>et al</i> (2013)	Allen and Meyer (1990)	Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif	Teori yang akan dipakai pada peneliti yang akan datang yaitu dari Meyer and Allen (1997)
	Robert, <i>et al</i> (2016)	Allen and Meyer (1990)	Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif.	dengan indikator : Affective commitment Continuance commitment Normative commitment
	Hung, <i>et al</i> (2018)	Schneider, <i>et al</i> (2011)	Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif.	Teori ini dipilih dikarenakan teori ini merupakan teori yang indikator nya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan

### Lanjutan Rujukan Teori Komitmen Organisasional

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
	Joy, <i>et al</i> (2019)	Mowday, Steers dan Porter (1979)	Appreciative Commitment and Dynamic Commitment.	Teori yang akan dipakai pada peneliti yang akan datang
	Mehmet, <i>et al</i> (2014)	Meyer and Allen ( 1991 , 1997 )	affective, continuance and normative commitment.	yaitu dari Meyer and Allen (1997) dengan indikator
	Azman Ismail (2016)	Appelbaum, <i>et al</i> (2013)	Affective commitment. Continuance commitment. Normative commitment.	: Affective commitment Continuance commitment Normative commitment
	Sebnem Ensari(2016)	Meyer dan Allen (1991)	Komitmen normatif, Komitmen afektif dan Komitmen continuance.	
	<b>Azeez,et al(2016)</b>	Mayer dan Allen (1990)	Komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif	

### Lanjutan Rujukan Teori Komitmen Organisasional

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
	Ismail Suhaiza (2015)	Porter, <i>et al</i> (1974) dan Mowday, <i>et al.</i> (1979).	Identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas	
	Hung Ying C dan Tsai Tsung Y (2015)	Meyer and Allen (1997)	affective commitment (AC), continuance commitment (CC), and normative commitment (NC).	
	Kaur Japneet (2017)	Meyer <i>et al.</i> , (1991)	affective commitment (AC), continuance commitment (CC), and normative commitment (NC).	

Penelitian ini menggunakan teori Meyer and Allen (1997) pada variabel komitmen organisasional yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Meyer and Allen (1997), komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu Teori dari affective commitment (AC), continuance commitment (CC), and normative commitment (NC) , digunakan karena indikator nya sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Komitmen Organisasional**

#### **2.2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional**

Menurut Meyer dan Allen (1997), bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi.

Berikut adalah pengertian komitmen organisasional menurut para ahli:

1. Kelley dan Dorsch (1991), komitmen organisasional adalah telah digambarkan sebagai sejauh mana seorang karyawan didedikasikan untuk perusahaannya.
2. Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasional, adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak seorang individu pada setiap pekerjaan tertentu, sementara dari pada itu komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.
3. Porter, *et al* (1974) dan Mowday *et al* (1979), komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi keterlibatan individu dan keterikatan pada suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasional dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau sikap seseorang karyawan mempunyai keterikatan dan keterlibatan dalam melaksanakan misi, visi, dan tujuan yang akan dicapai organisasi.

#### **2.2.2.2 Pendekatan Komitmen Organisasional**

Pendekatan terhadap komitmen organisasional dikonseptualisasikan dalam berbagai cara. Stevens (1978), mengemukakan bahwa perbedaan konsepsi komitmen organisasional dapat digolongkan dalam dua kategori, pendekatan pertukaran dan pendekatan psikologis.

##### **1. Pendekatan Pertukaran**

Pendekatan pertukaran memandang komitmen sebagai hasil transaksi bujukan / kontribusi antara organisasi dan anggota, dengan penekanan eksplisit pada instrumen keanggotaan sebagai penentu utama keuntungan atau kerugian anggota dalam proses pertukaran yang sedang berlangsung.

##### **2. Pendekatan Psikologis**

Pendekatan psikologis berkaitan dengan proses identifikasi dan pengabdian seseorang itu sendiri untuk tujuan organisasi. Pendekatan psikologis mengkonseptualisasikan komitmen sebagai sikap atau orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau melampirkan identitas orang tersebut ke organisasi.

### 2.2.2.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasional

Terdapat tiga jenis komitmen organisasional yang dikategorikan oleh Meyer dan Allen (1997), yaitu :

1. Komitmen Affective

Adalah berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi

2. Komitmen Continuance

Adalah berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normative

Adalah perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

### 2.2.2.4 Faktor-faktor Penyebab Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2008), mengidentifikasi ada tiga faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu

1. Ciri pribadi pekerja,

Ciri pribadi pekerja termasuk meliputi masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan,

Ciri pekerja meliputi seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3. Pengalaman kerja,

Pengalaman kerja meliputi seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

#### **2.2.2.5 Dimensi Komitmen Organisasional**

Untuk mengukur seberapa besar tingkat komitmen organisasi yang dialami karyawan, maka pihak perusahaan tentunya perlu melakukan penilaian terhadap karyawannya. Menurut Meyer dan Allen (1997), indikator yang dapat digunakan untuk menilai komitmen organisasi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Dimensi Affective

Dimensi yang menunjukkan komitmen organisasi berdasarkan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

2. Dimensi Continuance

Dimensi yang menunjukkan komitmen organisasi berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

3. Dimensi Normative

Dimensi yang menunjukkan komitmen organisasi berdasarkan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

## 2.2.2 *Ethical Climate*

### 2.2.2.1 Pengertian *Ethical Climate*

Menurut Victor dan Cullen (1988), *ethical climate* telah didefinisikan sebagai persepsi yang berlaku tentang praktik dan prosedur organisasi yang memiliki konten etis. Kemudian iklim etika sebagai “ persepsi karyawan yang berbagi tentang apa perilaku yang benar secara etis dan bagaimana masalah etika harus ditangani ”. Berikut adalah pengertian *ethical climate* menurut para ahli :

1. Reichers dan Schneider (1990), *Ethical climate* didefinisikan sebagai persepsi bersama tentang prosedur, kebijakan, dan praktik dalam sistem formal dan informal organisasi. *Ethical climate* pada umumnya dibangun dengan memperhatikan norma dan konvensi organisasi.
2. Marshall, *et al* (2007), *Ethical climate* mencakup nilai-nilai etika, norma, sikap, perasaan, dan perilaku karyawan. Menariknya, berbagai jenis *Ethical climate* dapat ada dalam satu organisasi selama sekelompok anggota, seperti tim, unit atau departemen, bekerja bersama selama beberapa periode waktu.
3. Akdogan dan Demirtas (2015), *Ethical climate* didefinisikan sebagai persepsi yang berlaku tentang praktik dan prosedur khas organisasi yang memiliki komponen etis. Ini mungkin berbeda di dalam organisasi karena perbedaan anggota, tim kerja, riwayat pekerjaan, dan posisi individu.



Berdasarkan pengertian *Ethical climate* dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Ethical climate* merupakan suatu persepsi bersama mengenai tentang keadaan pada praktik dan prosedur organisasi yang memiliki komponen etis khas meliputi etika, norma, sikap, perasaan, dan perilaku karyawan.

#### 2.2.2.2 Tipe-Tipe *Ethical Climate*

Terdapat tipe-tipe *ethical climate* secara teoritis yang dikemukakan oleh Victor dan Cullen (1988), yaitu sebagai berikut:

1. *Self-Interest* (Kepentingan Pribadi).

*Self-Interest* digunakan untuk kebutuhan diri sendiri, seperti keuntungan pribadi.

2. *Efficiency* (Efisiensi).

*Efficiency* digunakan untuk kepentingan sistem sosial atau ekonomi yang lebih besar, misalnya efisiensi sistem sosial.

3. *Friendship dan Team interest* (Persahabatan dan Minat Tim).

*Friendship* didefinisikan sebagai pertimbangan orang lain tanpa merujuk pada keanggotaan organisasi, seperti saling memberikan bantuan. Kemudian *Team Play* diterapkan untuk kolektif organisasi, misalnya, spirit dalam organisasi.

4. *Social Responsibility* (Tanggungjawab Sosial).

*Social Responsibility* dipertimbangkan untuk konstituen lain di luar organisasi, misalnya yang bertanggung jawab secara sosial kepada masyarakat.

5. *Personal Morality* (Moralitas Pribadi).

*Personal Morality*, anggota organisasi diharapkan dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri.

6. *Company rules and Procedures* (Aturan dan Prosedur Perusahaan).

*Company rules and Procedures*, sumber prinsip berasal dari organisasi itu sendiri, seperti kebijakan organisasi dan kode etik.

7. *Laws and Professional codes* (Hukum dan Kode Profesional).

*Laws and Professional codes*, mengubah sumber prinsip di luar organisasi, misalnya seperti sistem hukum, kode profesional, dan nilai-nilai agama.

**Tabel 3.0. Tipe-Tipe Teori *Ethical Climate***

Ethical Theory	Locus of analysis		
	Individual	Local	Cosmopolitan
Egoism	Self-Interest	Company Profit	Efficiency
Benevolence	Friendship	Team Interest	Social Responsibility
Principle	Personal Morality	Company Rules and Procedures	Laws and Professional Codes

Dalam konteks kriteria egoisme, *locus of analysis* mengidentifikasi "diri" tertentu yang minatnya diharapkan untuk bertindak tanpa mempertimbangkan kepentingan konstituen lain (Victor & Cullen, 1988). Oleh karena itu, dalam iklim kepentingan pribadi (egoisme-individu), kriteria egoisme (pemaksimalan kepentingan diri) digunakan untuk

kebutuhan diri sendiri, seperti keuntungan pribadi. Dalam iklim *company profit* (egoisme-lokal), kriteria ini digunakan untuk preferensi organisasi, misalnya, laba perusahaan. Akhirnya, dalam iklim efisiensi (egoisme-kosmopolitan), kriteria digunakan untuk kepentingan sistem sosial atau ekonomi yang lebih besar, misalnya, efisiensi sistem sosial.

Dalam konteks kriteria kebajikan, lokasi analisis mengidentifikasi untuk anggota organisasi "siapa kita" dan menetapkan batas-batas untuk "keprihatinan kita" (Victor & Cullen, 1988). Dengan demikian, dalam iklim persahabatan (kebajikan individu), kriteria kebajikan (mis., Kepedulian terhadap orang lain) didefinisikan dalam penelitian ini sebagai pertimbangan orang lain tanpa merujuk pada keanggotaan organisasi, seperti saling memberikan bantuan. Dalam permainan tim (kebajikan-lokal), kriteria diterapkan untuk kolektif organisasi, misalnya, spirit dalam kelompok. Dalam iklim tanggung jawab sosial (kebajikan-kosmopolitan) kriteria dipertimbangkan untuk konstituen lain di luar organisasi, misalnya, yang bertanggung jawab secara sosial kepada masyarakat.

Dalam konteks kriteria prinsip, *locus analysis* mendefinisikan sumber prinsip yang diharapkan untuk digunakan dalam organisasi (Victor & Cullen, 1988). Dalam iklim moralitas pribadi (prinsip-individu), anggota organisasi diharapkan dibimbing oleh etika pribadi mereka sendiri. Dalam aturan, iklim prosedur operasi & standar perusahaan, sumber prinsip ini berasal dari organisasi itu sendiri, seperti kebijakan organisasi dan kode etik. Dalam undang-undang, kode profesi mengubah sumber prinsip di luar

organisasi, misalnya, sistem hukum, kode profesional, dan nilai-nilai agama.

**Tabel 3.1. Lima Jenis Tipe *Ethical Climate* yang umum**

	Locus of analysis			
		Individual	Local	Cosmopolitan
Ethical Theory	Egoism	Instrumental		
	Benevolence	Caring		
	Principle	Independence	Rules	Law and Codes

Teori *ethical climate* Victor dan Cullen (1988), menyoroti iklim etika yang dapat diperoleh dengan premis tiga kategori utama yaitu teori etika (egoisme, kebajikan, prinsip) dan tiga bidang analisis organisasi (individu, kosmopolitan, dan lokal).

### 2.2.2.3 Komponen Pembentukan *Ethical Climate*

Ada tiga komponen pembentuk dalam proses pembentukan *ethical climate*. Dimana ketiga komponen ini dapat menciptakan pengaruh terhadap perilaku etis dalam suatu organisasi. Menurut Schwepker (2001), tiga komponen dalam pembentukan *ethical climate* yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kode Etik (*Ethical Codes*)

Kode etik diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kemudian kode etik juga dijadikan sebagai standar aktivitas anggota profesi sekaligus sebagai pedoman (*guidelines*). Masyarakat pun menjadikan kode etik sebagai pedoman dengan tujuan mengantisipasi terjadinya bias

interaksi antara anggota profesi. Bias interaksi merupakan monopoli profesi, yaitu memanfaatkan kekuasaan dan hak-hak istimewa yang melindungi kepentingan pribadi yang bertentangan dengan masyarakat.

2. Kebijakan Organisasi (*Corporate Policy*)

Sama halnya dengan kode etik, kebijakan organisasi ini juga dapat mempengaruhi kesempatan bagi individu atau seseorang untuk berperilaku tidak etis yang nantinya akan berdampak pada iklim etika organisasi tersebut.

3. Penghargaan dan Sanksi (*Reward and Punishment*)

Komponen yang terakhir dalam pembentukan *ethical climate* yaitu penghargaan dan sanksi. Disiplin yang sesuai dapat diwujudkan atau dihasilkan dari koreksi perilaku seseorang. Disiplin yang nyata atau bahkan ancaman sanksi, secara tidak langsung dapat mempengaruhi keputusan untuk berperilaku etis. Namun, apabila tidak adanya hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan maka akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berperilaku tidak etis. Adapun penghargaan dan sanksi yang dibahas terkait dengan tindakan top manajemen terhadap iklim etika, seperti seorang *supervisor* dapat mempengaruhi perilaku bawahannya melalui pemberian penghargaan dan sanksi.

#### 2.2.2.4 Indikator *Ethical Climate*

Untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar tingkat variabel *ethical climate*, maka pihak perusahaan tentunya melakukan penilaian terhadap karyawan. Menurut Victor dan Cullen (1988), indikator yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur variabel *ethical climate* adalah sebagai berikut yaitu :

a. Kepedulian (*Caring*)

Iklm (*Caring*) ini berfokus pada kriteria etika kebajikan dan didasarkan pada kepedulian terhadap orang lain. Dalam dimensi ini, karyawan terutama harus mempertimbangkan kesejahteraan orang lain dalam menyelesaikan masalah etika baik itu di dalam maupun di luar organisasi yang mungkin terpengaruh oleh keputusan etis mereka.

b. Hukum dan Undang-Undang (*Law and Codes*)

Hukum dan undang-undang ini didasarkan pada persepsi bahwa organisasi mendukung pengambilan keputusan yang berprinsip berdasarkan kode eksternal seperti hukum dan kode etik profesional. Kemudian karyawan harus membuat keputusan yang mematuhi sistem eksternal untuk menyelesaikan masalah etika.

c. Instrumen (*Instrumental*)

*Instrumental* melibatkan kriteria etis egoistik. Dalam iklim *instrumental* ini, anggota memecahkan masalah etika berdasarkan kepentingan pribadi dan percaya bahwa keputusan itu dibuat hanya untuk kepentingan organisasi atau kepentingan pribadi.

d. Kemandirian (*Independent*)

*Independent* ini berfokus pada keyakinan individu bahwa mereka harus bertindak berdasarkan keyakinan moral pribadi yang dipegang teguh untuk membuat keputusan etis. Individu bekerja sesuai dengan keyakinan moral pribadi mereka sendiri berdasarkan serangkaian prinsip yang dipertimbangkan dengan baik.

e. Aturan (*Rules*)

*Rules* ini bagian dari kriteria etis prinsip. Dalam tipologi iklim etika ini, karyawan menyelesaikan masalah etika dengan mematuhi aturan dan prosedur organisasi. Oleh karena itu, keputusan organisasi diambil berdasarkan aturan-aturan atau standar seperti kode etik.

### 2.2.3 Kepuasan Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Cicolini, *et al* (2004), kepuasan kerja adalah tingkat pengaruh terhadap pekerjaan dan komponen utamanya dan itu dianggap sebagai konsep positif yang menggambarkan perilaku kerja. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerja, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh

moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dalam maupun luar pekerjaan.

Menurut Handoko (2008),kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah suatu keadaan atau sikap seseorang yang merefleksikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaannya.

#### **2.2.3.2 Teori Kepuasan Kerja**

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal dalam Sunyoto (2012) adalah:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) dari Porter

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.



2. Teori Dua Faktor (*TwoFactor Theory*) dari Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg dan menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

3. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang tersebut memungkinkan adanya aksi tertentu yang menuntunnya. Harapan merupakan motivasi yang meningkatkan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan aksi dalam mencapai tujuannya. Aksi dapat dilakukan karyawan dengan cara berusaha mengikuti kursus pelatihan.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari Adam

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

5. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*) dari Schaffer  
Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka akan semakin puas karyawan tersebut, begitu sebaliknya.

6. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*) dari Alderfer

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan karyawan itu tidak tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga tergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolok ukur untuk menilai diri maupun lingkungannya.

### **2.2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja ini muncul karena adanya sikap dari karyawan terhadap apa yang mereka rasakan. Menurut Atefi N, *et al* (2015) dan Lu H, *et al* (2012) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja.

Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

2. Kondisi kerja.

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas nya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

3. Konflik peran.

Konflik peran atau role conflict adalah situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya espektasi peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan.

4. Lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dll yang menyangkut organisasi baik internal maupun dari eksternal.

Menurut Hasibuan (2016), Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut, yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak.

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

#### **2.2.3.4 Respon Tidak Puasnya Karyawan**

Menurut Robbins dan Judge (2008), mendeskripsikan ada empat respon karyawan apabila terjadi ketidakpuasan karyawan ditempat kerja yaitu sebagai berikut :

1. Keluar (*exit*)  
Yaitu tanggapan keluar mengarahkan perilaku ke arah meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri.
2. Mengabaikan (*neglect*)  
Yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
3. Menyuarakan (*voice*)  
Yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
4. Kesetiaan (*loyalty*)  
Yaitu menunggu secara pasif sampai kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

### 2.2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar tingkat variabel kepuasan kerja, maka pihak perusahaan tentunya melakukan penilaian terhadap karyawan. Menurut Spector (1997), indikator yang dapat digunakan untuk menilai atau mengukur variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut yaitu:

1. *Pay.*

*Pay* adalah alat untuk mencapai tujuan perusahaan, yang didefinisikan ke dalam tingkat upah dan struktur pekerjaan.

2. *Promotion.*

*Promotion* adalah kemajuan menuju posisi yang lebih tinggi dengan lebih banyak tantangan, wewenang, dan tanggung jawab.

3. *Supervision.*

*Supervision* adalah yaitu orang-orang yang bekerja di suatu organisasi (selain rekan kerja) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawas dengan nilai, sikap, dan filosofi yang sama dapat meningkatkan kepuasan tetapi menjadi homogen seiring waktu.

4. *Fringe benefits.*

*Fringe benefit* adalah kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung (contoh : Bonus) dan kompensasi tidak langsung (contoh : Rencana pensiun). Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri, (contoh :

Otonomi), lingkungan kerja (contoh : Kondisi kerja), dan waktu kerja yang fleksibilitas (contoh : Kerja paruh waktu).

5. *Contingent rewards.*

*Contingent rewards* adalah sebagai janji dan pertukaran imbalan dan pengakuan untuk pekerjaan yang baik.

6. *Operating procedures.*

*Operating procedures* adalah sebagai langkah-langkah untuk menyelesaikan tugas yang harus mengikuti standar tertentu berdasarkan peraturan industri, undang-undang provinsi, atau standar pribadi. Itu bisa dalam bentuk kebijakan (contoh : Garansi), prosedur (contoh : Langkah-langkah perakitan produk), dan standar (contoh : Waktu respons satu menit).

7. *Nature of work.*

*Nature of work* adalah sebagai variabilitas dari karya yang diberikan. Variabilitas pekerjaan meliputi rutinitas pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan deskripsi pekerjaan.

8. *Communication.*

*Communication* adalah menginformasikan kepada karyawan dan pelamar pekerjaan tentang pekerjaannya.

9. *Coworkers.*

*Coworkers* adalah orang yang bekerja di suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang mempunyai nilai, sikap, dan filosofi yang sama dengan perusahaan.

Dari sembilan dimensi diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja menunjukkan tentang komponen yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang dan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kepuasan kerja.

#### **2.2.4 Turnover Intention**

##### **2.2.4.1 Pengertian *Turnover Intention***

Menurut Porter, *et al* (1974) mendefinisikan *turnover intention* sebagai "keinginan karyawan yang tidak ingin bekerja untuk perusahaan".

Berikut adalah pengertian *turnover intention* menurut para ahli :

1. Hulin dan Hanisch (1991), didefinisikan sebagai " tingkat keinginan karyawan untuk mengubah pekerjaan saat ini dengan yang lain ".
2. Egan, *et al* (2004), *turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan secara sadar dan sengaja oleh seorang karyawan.
3. Barnett (2000), mendefinisikan *turnover intention* sebagai " keputusan yang disengaja dan sadar atau niat untuk meninggalkan organisasi ".

Berdasarkan pengertian *turnover intention* dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keadaan atau sikap seseorang karyawan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan pekerjaan.

##### **2.2.4.2 Jenis *Turnover Intention***

Menurut Kaur *et al* (2013) , *turnover* dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. *Voluntary turnover.*

*Voluntary turnover*, yaitu ketika karyawan itu sendiri memutuskan untuk meninggalkan perusahaan berdasarkan keinginannya dirinya sendiri karena alasan tertentu, seperti tidak ada kesempatan untuk promosi, pelatihan, masalah keluarga dan lain-lain.

2. *Involuntary turnover*

*Involuntary turnover*, yaitu ketika pihak perusahaan yang memiliki inisiatif untuk mengeluarkan karyawannya karena alasan tertentu kurang disiplin atau kinerja yang kurang baik dan perampingan perusahaan yang harus mengurangi jumlah karyawannya.

#### **2.2.4.3 Faktor-Faktor *Turnover Intention***

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan ingin melakukan *turnover intention*, faktor penyebab ini dikemukakan oleh Coomber and Barriball (2007) yaitu :

- Faktor demografis

Faktor demografis ini sangat mempengaruhi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya seperti antara lain yaitu umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak, dan pendidikan.

- Faktor Kepuasan kerja

Faktor kepuasan kerja ini juga sangat mempengaruhi seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya hal ini ditemukan berhubungan dengan karyawan meliputi kepuasan terhadap gaji, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dan pekerjaan itu sendiri.



Yin dan Yang (2002), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

- Faktor kondisi kerja

Faktor kondisi kerja meliputi dua yaitu kondisi sosial dan kondisi fisik.

Adapun penelitian lain yang dikemukakan oleh Mobley (1986) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu:

- Kepuasan kerja
- *Quality of Work Life* atau kondisi lingkungan kerja.

Holzer *et al* (2004) mengklasifikasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

- Komitmen organisasi
- Karakteristik individu

#### **2.2.4.4 Dampak *Turnover Intention***

Menurut Robbins dan Judge (2008), terdapat dampak utama bagi perusahaan apabila terjadi *turnover intention* yaitu biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan membengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu juga tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Riley (2006), mengatakan bahwa turnover memiliki dampak positif bagi organisasi, yaitu membawa

organisasi pada tingkat efisiensi yang lebih tinggi. *Turnover intention* dibutuhkan oleh organisasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah, namun nilai turnover harus dikendalikan agar organisasi mendapat manfaat atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh organisasi (Kadiman dan Indriana, 2012).

#### **2.2.4.5 Penilaian *Turnover Intention***

Untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar tingkat variabel *turnover intention*, maka pihak perusahaan tentunya melakukan penilaian terhadap karyawan. Menurut Chen dan Francesco (2000), indikator yang dapat digunakan untuk menilai variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut yaitu: .

1. Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.
2. Saya dapat meninggalkan perusahaan ini dan bekerja untuk perusahaan lain di tahun berikutnya.
3. Saya berencana untuk mengatakan pada perusahaan, untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama.
4. saya mungkin tidak memiliki masa depan yang baik jika saya tetap dengan organisasi ini.

### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

#### **2.3.1 Pengaruh antara *Ethical Climate* dan *Turnover Intention***

Pada penelitian yang telah dilakukan Sebnem Ensari (2016), hasil dapat diambil menunjukkan bahwa *ethical climate* dengan *turnover*

*intention* berhubungan negatif signifikan. Pada penelitian yang telah dilakukan Ching, *et al* (2016), penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *ethical climate* dan *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan. Pada penelitian Rabiul, *et al* (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *ethical climate* dan *turnover intention* berpengaruh secara negatif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan teori dari Victor & Cullen, (1988) pada variabel *ethical climate* dan teori dari Cammann, *et al* (1979) pada variabel *turnover intention*. Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

**H1: Terdapat pengaruh negatif signifikan *ethical climate* terhadap *turnover intention*.**

### 2.3.2 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Pada penelitian yang telah dilakukan Azeez, *et al* (2016), hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dengan *turnover intention* menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan. Pada penelitian yang telah dilakukan Na Li, *et al* (2019), penelitian terdahulu menunjukkan bahwa didapatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Zagladi, *et al* (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan teori dari Spector (1997) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Cammann, *et al* (1979) pada variabel *turnover intention*. Berdasarkan

hubungan kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H2: Terdapat pengaruh negatif signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.**

### 2.3.3 Pengaruh antara *Ethical Climate* dan Komitmen Organisasional

Pada penelitian yang telah dilakukan Ismail Suhaiza (2015), hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *ethical climate* dengan komitmen organisasi pengaruh positif dari iklim etika pada komitmen profesional dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Di samping itu, penelitian menemukan bahwa jenis iklim etika berperan memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan Hung Ying dan Tsai Tsung (2015), penelitian terdahulu menunjukkan bahwa didapatkan secara keseluruhan iklim etika berpengaruh positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Pada penelitian Kaur Japneet (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan hubungan antara variabel *ethical climate* berpengaruh positif pada komitmen organisasi (baik komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif). Penelitian ini menggunakan teori dari Victor & Cullen (1988) pada variabel *ethical climate* dan teori dari Meyer and Allen (1997) pada variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H3: Terdapat pengaruh positif dari variabel *ethical climate* terhadap komitmen organisasional.**

#### 2.3.4 Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Pada penelitian yang telah dilakukan Joy, *et al* (2019), hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Di samping itu, penelitian menemukan bahwa hasil penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Pada penelitian yang telah dilakukan Mehmet, *et al* (2014), penelitian terdahulu menunjukkan bahwa didapatkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian terdahulu memberikan informasi bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai negeri dan pegawai swasta di dua rumah sakit Turki. Pada penelitian Azman Ismail (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan hubungan antara variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan teori dari Spector (1997) pada variabel kepuasan kerja dan teori dari Meyer and Allen (1997) pada variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H4: Terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.**

#### 2.3.5 Pengaruh antara Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*

Pada penelitian yang telah dilakukan Hung, *et al* (2018), hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan diketahui bahwa terdapat hubungan

antara variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan dengan *turnover intention*. Pada penelitian yang telah dilakukan Robert, *et al* (2016), penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ditemukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Tnay, *et al* (2013), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Selain itu pada penelitian terdahulu didapatkan bahwa ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja (upah) dengan *turnover intention* dan didapatkan bahwa ada hubungan signifikan antara dukungan atasan dengan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan teori dari Meyer and Allen (1997) pada variabel komitmen organisasi dan teori dari Cammann, *et al* (1979) pada variabel *turnover intention*. Berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H5: Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.**

### **2.3.6 Pengaruh antara *Ethical Climate* terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional**

Pada penelitian yang telah dilakukan Japneet Kaur (2016), hasil dari penelitian terdahulu diketahui menunjukkan bahwa terdapat hubungan tidak memediasi antara variabel *ethical climate* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi komitmen organisasi. Dengan demikian tidak memediasi *turnover intention* yang dialami oleh karyawan atau individu akan menurun

apabila *ethical climate* yang diterapkan didalam perusahaan mampu meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H6: Komitmen organisasional secara tidak memediasi hubungan antara *ethical climate* terhadap *turnover intention*.**

### **2.3.7 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional**

Pada penelitian yang telah dilakukan Tarigan dan Ariani (2015), hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif pada komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif berdampak negatif pada niat untuk pergi. Efek kepuasan kerja pada *turnover intention* dimediasi oleh komitmen organisasi. Berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H7: Komitmen organisasional memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.**

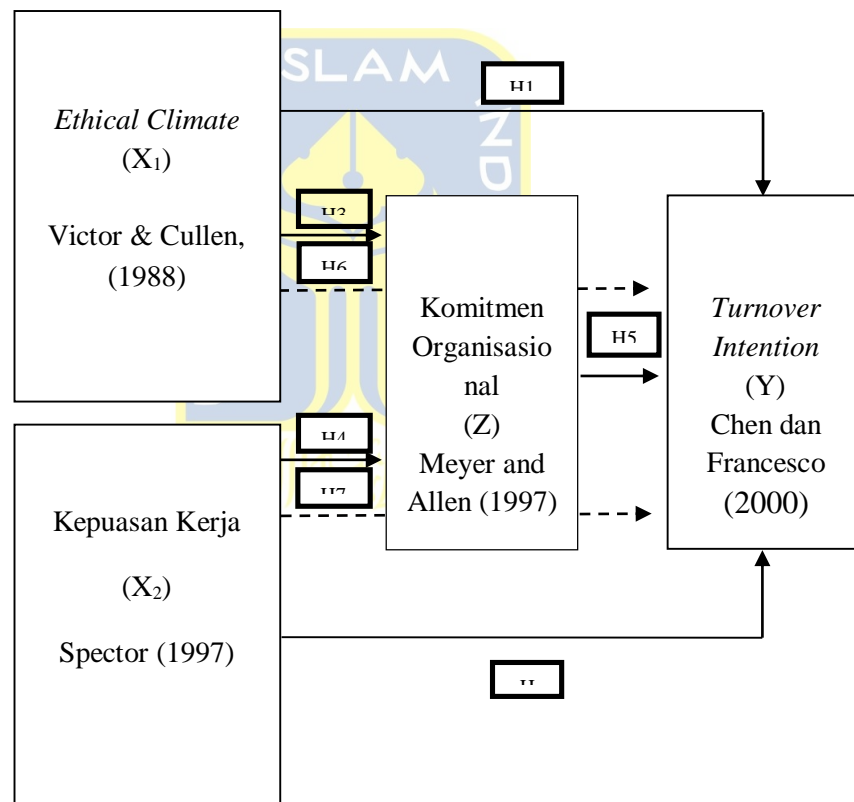
## **2.4 Kerangka Penelitian**

Menurut Sugiyono (2005), Kerangka penelitian ini di gambarkan dalam bentuk skema yang sederhana sesuai dengan pokok penelitian dan hubungannya. Kerangka penelitian dalam bentuk skema ini diharapkan

dapat menggambarkan isi penelitian dan identifikasinya, sehingga sumber data dan pengolahan terarah.

Kerangka penelitian, menjelaskan terkait dengan pengaruh variabel *ethical climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* yang dialami karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti akan mengemukakan kerangka teori sebagai berikut:



Gambar 2.4.1. Kerangka Pemikiran



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang menekankan pada data numerik tren dan analisis pengukuran sampel. Pendekatan penelitian metode kuantitatif bertujuan untuk menguji dan memverifikasi teori dari pada untuk mengembangkan teori. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif merupakan penelitian dalam proses mengambil dan mengolah data nya selalu spesifik, sistematis, terencana dan terstruktur, dan jelas. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif ini berlandaskan pada filsafat positivisme, penelitian yang menggunakan sampel atau populasi, dan data. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian. Analisis penelitian ini bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Kuturaden RT 07 RW 15 Sinduadi, Kec. Mlati, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55284

### 3.2.1 Profil Perusahaan

Dn Production Yogyakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan selain dibidang percetakan Dn Production beroperasi menghasilkan produk tas kertas. Perusahaan Dn Production yang sangat mengutamakan kesejahteraan seluruh karyawannya diwujudkan dalam bentuk uang atau gaji yang diberikan setiap bulan, reward, dan tunjangan. Selain kesejahteraan seluruh karyawan ,perusahaan DN Production juga menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan dengan mengadakan agenda silaturahmi dan liburan bersama anggota keluarga (*family gathering*).

### 3.2.2 Visi DN Production Yogyakarta

Menjadi perusahaan yang profesional, terpercaya, dan utama, didukung dengan mesin bor, mesin cetak dan mesin potong yang handal serta kami siap memberikan layanan dan kualitas terbaik bagi customer. Dalam usia yang sudah relatif tidak muda lagi, DN Production Yogyakarta akan terus melakukan inovasi dalam pengembangan produk kami serta didukung dengan kesolidan spirit yang tidak pernah lepas hingga kini.

### 3.2.3 Logo DN Production Yogyakarta



### **3.3 Variabel Penelitian**

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat mengambil nilai yang berbeda. Nilai-nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda.

#### **3.3.1 Variabel Independen (Eksogen)**

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Yaitu dimana ketika variabel independen hadir variabel dependen juga ikut hadir, dan dengan setiap unit peningkatan variabel independen nya ditambah dengan adanya peningkatan atau penurunan pada variabel dependen. Sedangkan, menurut Sugiyono (2013), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel independen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *ethical climate* sebagai  $X_1$  dan kepuasan kerja sebagai  $X_2$ .

#### **3.3.2 Variabel Mediasi (Intervening)**

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), variabel intervening adalah variabel yang muncul saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Variabel mediasi muncul sebagai fungsi dari variabel independen yang beroperasi dalam situasi apa pun, dan membantu untuk membuat konsep dan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013), variabel intervening adalah variabel yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen secara tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasional (Z).

### **3.3.3 Variabel Dependen (Endogen)**

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), variabel dependen merupakan variabel yang menjadi minat utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel dependen, atau untuk menjelaskan variabilitasnya, atau memperkirakan nya. Dengan kata lain, itu adalah variabel utama yang cocok untuk penyelidikan sebagai faktor yang layak. Sedangkan menurut Sugiyono (2013), variabel dependen sering disebut variabel output atau terikat, variabel dependen merupakan variabel yang dapat dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *turnover intention* (Y).

## **3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah :

### **3.4.1 Variabel Independen (Eksogen)**

#### *1. Ethical Climate*

Dari beberapa definisi para ahli sebelumnya, *ethical climate* dapat didefinisikan sebagai suatu persepsi bersama mengenai tentang keadaan pada praktik dan prosedur organisasi yang memiliki

komponen etis khas meliputi etika, norma, sikap, perasaan, dan perilaku karyawan. Pada penelitian ini pengukuran variabel *ethical climate* mengacu pada 5 indikator yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen (1988) dengan masing-masing sebagai berikut:

1. Indikator kepedulian (*Caring*) dengan 5 item yaitu :

1. Di dalam organisasi ini, orang-orang saling memperhatikan kesejahteraan mereka.
2. Apa yang terbaik bagi orang lain selalu menjadi perhatian utama organisasi ini.
3. Kesejahteraan seluruh orang di dalam organisasi menjadi kepedulian utama organisasi ini.
4. Pertimbangan utama organisasi ini adalah apa yang terbaik bagi semua orang yang ada di dalam organisasi.
5. Di dalam organisasi ini, orang diharapkan untuk selalu melakukan apa yang tepat bagi mahasiswa dan masyarakat umum.

2. Indikator hukum dan undang-undang (*Law and Codes*) dengan 4 item yaitu :

1. Pertimbangan paling utama di dalam organisasi ini adalah apakah suatu keputusan bertentangan dengan nilai-nilai moral dalam agama.
2. Orang-orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk menempatkan kepatuhan pada nilai-nilai moral dalam

agama atau standard profesi yang ada di atas pertimbangan-pertimbangan yang lain.

3. Di dalam organisasi ini, orang diharapkan untuk taat mengikuti pedoman yang sah menurut hukum atau pedoman yang ditentukan oleh profesi.
  4. Di dalam organisasi ini, hukum atau kode etik profesi menjadi perhatian yang paling utama.
3. Indikator instrumen (*Instrumental*) dengan 9 item yaitu :
1. Segala upaya yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi ini umumnya ditujukan untuk kepentingan diri mereka sendiri
  2. Nilai-nilai etika atau nilai-nilai moral pribadi seseorang tidak dipedulikan di dalam organisasi ini.
  3. Di dalam organisasi ini, orang-orang menempatkan kepentingan pribadi mereka di atas pertimbangan-pertimbangan lainnya.
  4. Orang-orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk melakukan segala sesuatu demi terwujudnya keinginan organisasi.
  5. Hasil suatu kerja di dalam organisasi ini akan dianggap kurang baik apabila hasil kerja tersebut dianggap mengganggu kepentingan organisasi.

6. Di dalam organisasi ini, orang menempatkan kepentingan organisasi di atas segala-galanya.
  7. Tanggung jawab utama orang yang bekerja di dalam organisasi ini adalah memikirkan efisiensi.
  8. Cara yang paling efisien selalu dianggap sebagai cara yang benar di dalam organisasi ini.
  9. Di dalam organisasi ini, setiap orang diharapkan untuk mengutamakan kerja efisien di atas segala-galanya.
4. Indikator kemandirian (*Independent*) dengan 4 item yaitu :
1. Di dalam organisasi ini, orang-orang diharapkan untuk berpedoman pada keyakinan mereka sendiri tentang apa yang benar untuk dilakukan.
  2. Setiap orang di dalam organisasi ini memutuskan sendiri apa yang benar dan apa yang salah bagi dirinya.
  3. Perhatian paling utama di dalam organisasi ini adalah apakah setiap orang sadar akan hal yang dianggap benar dan hal yang dianggap salah.
  4. Di dalam organisasi ini, orang berpedoman pada nilai-nilai moral pribadi mereka sendiri.
5. Indikator aturan (*Rules*) dengan 4 item yaitu :
1. Mematuhi aturan dan prosedur organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi ini.

2. Semua orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk mematuhi aturan dan prosedur organisasi.
3. Orang-orang yang dianggap berhasil di dalam organisasi ini sangat patuh pada aturan organisasi
4. Orang-orang yang dianggap berhasil di dalam organisasi ini sangat mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah diputuskan oleh organisasi.

## 2. Kepuasan Kerja

Dari beberapa definisi para ahli sebelumnya, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan atau sikap seseorang yang merefleksikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaannya. Pengukuran pada penelitian ini mengacu pada Spector (1997) dengan 9 indikator dengan masing-masing sebagai berikut:

### 1. Indikator Pay

- Saya merasa dibayar dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan
- Saya merasa puas dengan peluang saya untuk kenaikan gaji

### 2. Indikator Promotion

- Mereka yang berhasil dalam pekerjaan memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan.



3. Indikator Fringe Benefits

- Manfaat yang kami terima sama baiknya dengan yang ditawarkan kebanyakan organisasi lain.

4. Indikator Contingent Rewards

- Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan bahwa saya harus melakukan pekerjaan tersebut.

5. Indikator Supervision

- Atasan saya menunjukkan terlalu sedikit minat pada perasaan bawahan.

6. Indikator Operating Procedure

- Banyak peraturan dan prosedur membuat kami melakukan pekerjaan yang mudah menjadi sulit

7. Indikator Co-Workers

- Saya menyukai orang-orang yang bekerja dengan saya

8. Indikator Nature of Work

- Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja
- Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya

9. Communication

- Komunikasi tampaknya baik di dalam organisasi ini

### 3.4.2 Variabel Mediasi / Intervening

#### 1. Komitmen Organisasional

Dari beberapa definisi para ahli sebelumnya, komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan atau sikap seseorang karyawan mempunyai keterikatan dan keterlibatan dalam melaksanakan misi, visi, dan tujuan yang akan dicapai organisasi.

Pada penelitian ini pengukuran variabel komitmen organisasional mengacu pada 3 indikator yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1997) dengan masing-masing sebagai berikut:

#### 1. Indikator komitmen affective dengan 6 item yaitu :

1. Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dalam hal ini organisasi.
2. Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.
3. Saya tidak merasa seperti bagian dari keluarga saya di organisasi ini.
4. Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.
5. Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.
6. Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.

2. Indikator komitmen continuance dengan 6 item yaitu :

1. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini sekarang bahkan jika saya menginginkannya.
2. Terlalu banyak hidup saya akan terganggu jika saya meninggalkan organisasi saya.
3. Saat ini, tetap dengan pekerjaan saya di organisasi ini adalah masalah kebutuhan seperti keinginan.
4. Saya percaya saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini.
5. Salah satu dari beberapa konsekuensi negatif meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia di tempat lain.
6. Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar.

3. Indikator komitmen normative dengan 6 item yaitu :

1. Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap dengan organisasi saya.
2. Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu akan benar untuk pergi.
3. Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang.

4. Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya.
5. Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena rasa kewajiban saya terhadapnya.
6. Saya berutang banyak pada organisasi ini.

### 3.4.3 Variabel Endogen

#### 1. *Turnover Intention*

Dari beberapa definisi para ahli sebelumnya, turnover intention dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan atau sikap seseorang karyawan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan pekerjaan. Pada penelitian ini pengukuran variabel *turnover intention* mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh Chen dan Francesco (2000) dengan 4 item sebagai berikut:

1. Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.
2. Saya dapat meninggalkan perusahaan ini dan bekerja untuk perusahaan lain di tahun berikutnya.
3. Saya berencana untuk mengatakan pada perusahaan, untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama.
4. saya mungkin tidak memiliki masa depan yang baik jika saya tetap dengan organisasi ini.

### 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.5.1. Populasi Penelitian

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Populasi adalah kelompok

orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin peneliti simpulkan berdasarkan statistik sampel (Sekaran dan Bougie, 2016).

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi.**

Nama Perusahaan	Jumlah Total
DN Production Yogyakarta	35

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di DN Production Yogyakarta berjumlah total populasi 35 orang.

### 3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi. Itu terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. Dengan kata lain, beberapa, tetapi tidak semua, elemen populasi membentuk sampel. Sampel dengan demikian merupakan subkelompok atau subset dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti harus dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi untuk populasi yang diminati (Sekaran dan Bougie, 2016).

Pada penelitian ini, sampel yang diambil dan digunakan dalam penelitian ini pada karyawan di DN Production Yogyakarta yang berjumlah 35 orang. Sehingga penelitian ini merupakan sensus, karena populasi sama dengan sampel.

## 3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.6.1 Jenis Data

#### 1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung oleh

peneliti untuk tujuan yang spesifik dalam penelitian. Beberapa sumber data primer meliputi: wawancara, atau dengan memberikan kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh orang lain atau sumber-sumber yang sudah ada dengan tujuan yang berbeda dari tujuan penelitian ini. Beberapa sumber data sekunder meliputi: buletin statistik, publikasi pemerintah, situs web perusahaan, dan Internet. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari *website* perusahaan.

### 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), kuesioner adalah seperangkat daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, kemudian responden akan mencatat jawaban mereka dalam alternatif yang sudah didefinisikan dengan jelas. Menurut Sugiyono (2013), juga mendefinisikan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang peneliti sudah mengetahui pasti variabel mana yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden tersebut.

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), skala *linkert* adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan

pernyataan. Skala *linkert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau argumen, dan persepsi seseorang maupun organisasi terhadap aktivitas fenomena sosial masyarakat. Kriteria jawaban atau skor untuk alternatif jawaban setiap pernyataan maupun pertanyaan pada setiap item yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam penelitian ini, kuesioner terdiri dari variabel *ethical climate*, , kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention* yang diberikan kepada karyawan DN Production Yogyakarta.

### 3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis respondennya, menyediakan data tiap variabel yang akan diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Kemudian data dapat kita dapatkan dari

hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dll. Proses analisis data dengan cara mengorganisasikan ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting yang dapat dipelajari dan membuat kesimpulan mengenai data yang sudah dianalisis sehingga data dengan mudah dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), validitas merupakan ujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan untuk mengukur konsep tertentu yang sudah ditentukan dan ingin diukur. Dengan kata lain, validitas berkaitan untuk mengukur konsep yang tepat. Jadi uji validitas suatu proses pengukuran untuk menguji, mengukur, dan mengetahui suatu keandalan serta keabsahan alat ukur yang digunakan.

Uji validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *uji korelasi pearson product moment*. Dalam *uji korelasi pearson product moment* akan menguji relasi atau korelasi setiap item nya dengan skor total variabel yang dimaksud.

Rumus *uji korelasi Pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi

$\sum xy$  = Jumlah perkalian variabel x dan y



$\sum x$  = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$  = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

Disini kriteria yang dipakai adalah jika r hitung > r tabel kritis dengan r kritis (0.05) maka instrumen atau item yang berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), reliabilitas merupakan suatu keandalan pengukuran yang menunjukkan sejauh mana hal tersebut tanpa adanya bias dan memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu di berbagai item dalam instrumen penelitian. Dengan kata lain, reliabilitas atau keandalan merupakan suatu ukuran indikasi stabilitas dan konsistensi instrumen dengan mengukur konsep dan membantu menilai suatu item.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini, dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach* pada penelitian ini, pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara metode *one shot* atau pengukuran dilakukan sekali saja dengan kriteria yang dipakai dalam *Alpa Cronbach* yaitu apabila koefisien reliabilitas > 0.6 maka instrumen variabel dikatakan reliabel.

### 3.7.3 Analisis Deskriptif

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), analisis deskriptif sering dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik objek (seperti orang, organisasi, produk, atau merek, peristiwa, atau situasi). Adapun tujuan dari penelitian deskriptif yaitu untuk mendapatkan data yang menggambarkan topik yang menarik. Analisis deskriptif dalam mengumpulkan data meliputi : peringkat kepuasan, angka produksi, angka penjualan, atau data demografis. Menurut Sugiyono (2014), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya data tersebut tanpa bermaksud untuk membuat berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 3.7.4 Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Pada penelitian ini dalam menganalisa menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan menggunakan *software* PLS (*Partial Least Square*). Menurut Golob (2003) *Structural equation modeling* (SEM) adalah teknik pemodelan yang dapat menangani sejumlah besar variabel endogen dan eksogen, serta variabel laten (tidak teramati) yang ditentukan sebagai kombinasi linear (rata-rata tertimbang) dari variabel yang diamati. *Structural Equation Model* (SEM) alat analisis yang digunakan dalam mengolah data untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Menurut Golob (2003), *Structural equation modeling* (SEM) memiliki keuntungan jika menggunakan SEM dibandingkan dengan metode

statistik lainnya yang meliputi kemampuan sebagai berikut: (1) perlakuan variabel endogen dan eksogen sebagai variabel acak dengan kesalahan pengukuran, (2) variabel laten dengan banyak indikator, (3) pemisahan kesalahan pengukuran dari kesalahan yang spesifikasi, (4) menguji model secara keseluruhan dari pada menguji koefisien secara individual, (5) permodelan variabel mediasi, (6) permodelan hubungan kesalahan istilah, (7) pengujian koefisien di berbagai kelompok dalam sampel , (8) permodelan fenomena dinamis seperti kebiasaan dan inersia, (9) dapat menghitung data yang hilang, dan (10) menangani data yang non normal.

#### 3.7.5 *Partial Least Square (PLS)*

Menurut Ghozali (2008), *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio).

PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS (*Partial Least Square*).

### 3.7.6 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Sabil Husein (2015), analisa model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model pengukuran (*outer model*) menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Maka dari itu model pengukuran (*outer model*) ini menunjukkan setiap blok indikator-indikator yang dapat berhubungan dengan variabel latennya.

Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), validitas konvergen (*convergen validity*) ditentukan ketika skor yang diperoleh antara dua variabel instrumen yang berbeda dengan mengukur konsep yang sama sangat berkorelasi. Indikator *convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Menurut Ghazali (2008), ukuran refleksi dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan item konstruk yang dinilai apabila jika indikator-indikator yang mengukur konstruk item tersebut menunjukkan nilai 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup.

## 2. *Discriminant Validity*

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), validitas diskriminan (*discriminant validity*) ditetapkan ketika berdasarkan teori yang ada di dua variabel yang diprediksi tidak berkorelasi dengan skor yang diperoleh serta dengan mengukurnya memang secara empiris terbukti. Dengan demikian, validitas dapat ditetapkan dengan berbagai cara. Ukuran yang dipublikasikan untuk berbagai konsep biasanya melaporkan jenis validitas yang telah ditetapkan untuk instrumen penelitian, sehingga pengguna atau pembaca dapat menilai "kebaikan" dari ukuran tersebut. Pengukuran validitas diskriminan dengan menggunakan 'crossloadings'. *Crossloadings* digunakan untuk pengecekan validitas diskriminan. Jika suatu indikator mempunyai korelasi yang lebih tinggi dengan variabel laten lainnya daripada dengan variabel latennya sendiri maka kecocokan model harus dipertimbangkan ulang. Cara untuk menguji *discriminant validity* yaitu dengan melihat *cross loading* untuk setiap variabel harus  $> 0,70$ .

## 3. *Composite Reliability*

Menurut Sabil Husein (2015), *Composite reliability* adalah Pengukuran yang juga digunakan untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. *Composite reliability* dalam hal mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yang digunakan yaitu *internal consistency* dan *cronbach*

*alpha*. *Internal consistency* adalah pengukuran konsistensi diukur dengan nilai sebesar  $\geq 0,6$ . Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### 4. *Cronbach's Alpha*

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), *cronbach's alpha* merupakan suatu alat pengukuran tes reliabilitas antar item pada penelitian. Kemudian *cronbach's alpha* adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan seberapa baik item dapat berkorelasi positif satu sama lain. Suatu item dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

### 3.7.7 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Sabil Husein (2015), Analisa *Inner model* biasanya juga disebut dengan (*innerrelation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa *inner model* ini dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

#### 1. *R-Square* ( $R^2$ )

Menurut Sabil Husein (2015), dalam menilai model struktural (*inner model*) dimulai dengan cara melihat nilai *R-square* ( $R^2$ ) untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasian

nya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat nilai *R-square* ( $R^2$ ) untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif atau tidak. Kemudian apabila nilai *R-square* ( $R^2$ ) sebesar 0,67 dikategorikan sebagai substansial, nilai *R-square* ( $R^2$ ) sebesar 0,33 dikategorikan sebagai moderate, nilai *R-square* ( $R^2$ ) sebesar 0,19 dikategorikan sebagai lemah, nilai *R-square* ( $R^2$ ) sebesar  $> 0,7$  dikategorikan sebagai kuat.

## 2. *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

*Q-square* atau *predictive sample reuse* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Apabila nilai *Q-square*  $Q^2 > 0$ , maka menunjukkan bukti bahwa nilai –nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model mempunyai *predictive relevance*. sedangkan apabila nilai *Q-square*  $Q^2 < 0$ , maka menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif. Nilai *Q-square* ( $Q^2$ ), digunakan untuk melihat pengaruh

relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten (variabel laten endogenous).

### 3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), mendefinisikan hipotesis adalah :“Sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian”. Pengujian terhadap hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel satu berpengaruh terhadap variabel lainnya. Dalam hal pengaruh yang terjadi antar variabel maka perlu dilakukan proses *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* ini digunakan dengan menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Menurut Sabil Husein (2015), menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika *T-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung atau diterima.



## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan DN Production. Kemudian kuesioner ini dibagikan kepada 34 karyawan perusahaan DN Production. Pada bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hasil pengolahan data berikut dengan pembahasannya. Alat analisis yang digunakan untuk menguji dan mengolah data adalah *SmartPLS* versi 3.3.2.

#### **4.1 Analisis Deskriptif**

Pada bagian analisis deskriptif ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh peneliti langsung dari responden. Data deskriptif ini merupakan data yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden. Yang mana pada dasarnya, hal ini perlu diperhatikan guna menambah informasi untuk memahami sebuah hasil penelitian. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

##### **4.1.1. Analisis Deskriptif Responden Penelitian**

###### **1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	91,2
	Perempuan	3	8,8
	Total	34	100
Umur	Kurang dari 25 Tahun	19	55,9
	26 Tahun-30 Tahun	4	11,8
	31 Tahun-35 Tahun	5	14,7
	36 Tahun-40 Tahun	1	2,9
	Lebih dari 40 Tahun	5	14,7
	Total	34	100
Pendidikan Terakhir	SMP	-	-
	SMA	31	91,2
	Diploma	-	-
	Sarjana	3	8,8
	Total	34	100

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah termasuk kategori laki-laki yaitu sebanyak 31 responden (91.2%). Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur, sebagian besar responden berumur 21-25 tahun yaitu sebanyak 19 responden (55,9%). Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir,

sebagian besar pendidikan terakhir responden SMA yaitu sebanyak 31 responden (91,2%).

Untuk mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik responden, maka berikut ini ditampilkan dalam tabel 4.2 sebuah rekapitulasi hasil:

**Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Karakteristik**

No	Karakteristik	Karakteristik yang Dominan	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	31	91,2
2.	Umur	Kurang dari 25 Tahun	19	55,9
3.	Pendidikan Terakhir	SMA	31	91,2

Sumber: Data Primer Diolah 2020

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum, maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

Skor Minimum = 1

Skor Maksimum = 5

$$\text{Interval} : \frac{\text{Score maximum} - \text{Score minimum}}{\text{Jumlah kelas}} + \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

Sangat Rendah : 1,00 – 1,79

Rendah : 1,80 – 2,59

Sedang : 2,60 – 3,39

Tinggi : 3,40 – 4,19

Sangat Tinggi : 4,20 – 5,00

#### 1. Hasil Deskriptif Variabel *Ethical Climate*

Tabel 4.3: Deskriptif *Ethical Climate*

Kode	Item	Mean	Kriteria
<i>Ethical Climate-Caring</i>			
X1C1	Di dalam organisasi ini, orang-orang saling memperhatikan kesejahteraan mereka.	3.176	Sedang
X1C2	Apa yang terbaik bagi orang lain selalu menjadi perhatian utama organisasi ini.	3.618	Tinggi
X1C3	Kesejahteraan seluruh orang di dalam organisasi menjadi kepedulian utama organisasi ini.	3.794	Tinggi
X1C4	Pertimbangan utama organisasi ini adalah apa yang terbaik bagi semua orang yang ada di dalam organisasi.	3.588	Tinggi
X1C5	Di dalam organisasi ini, orang diharapkan untuk selalu melakukan apa yang tepat bagi mahasiswa dan masyarakat umum.	3.000	Sedang

Lanjutan Tabel 4.3: Deskriptif *Ethical Climate*

Kode	Item	Mean	Kriteria
<i>Ethical Climate-Law and Codes</i>			
X1LC1	Pertimbangan paling utama di dalam organisasi ini adalah apakah suatu keputusan bertentangan dengan nilai-nilai moral dalam agama	3.676	Tinggi
X1LC2	Orang-orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk menempatkan kepatuhan pada nilai-nilai moral dalam agama atau standar profesi yang ada di atas pertimbangan-pertimbangan yang lain.	3.559	Tinggi
X1LC3	Di dalam organisasi ini, orang diharapkan untuk taat mengikuti pedoman yang sah menurut hukum atau pedoman yang ditentukan oleh profesi	3.559	Tinggi
X1LC4	Di dalam organisasi ini, hukum atau kode etik profesi menjadi perhatian yang paling utama.	3.059	Sedang
X1Ins1	Segala upaya yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi ini umumnya ditujukan untuk kepentingan diri mereka sendiri	2.441	Rendah
X1Ins2	Nilai - nilai etika atau nilai-nilai moral pribadi seseorang tidak dipedulikan di dalam organisasi ini.	2.353	Rendah
X1Ins3	Di dalam organisasi ini, orang-orang menempatkan kepentingan pribadi mereka di atas pertimbangan-pertimbangan lainnya.	2.441	Rendah

Lanjutan Tabel 4.3: Deskriptif *Ethical Climate*

<i>Ethical Climate-Instrumental</i>			
Kode	Item	Mean	Kriteria
X1Ins4	Orang-orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk melakukan segala sesuatu demi terwujudnya keinginan organisasi.	3.588	Tinggi
X1Ins5	Hasil suatu kerja di dalam organisasi ini akan dianggap kurang baik apabila hasil kerja tersebut dianggap mengganggu kepentingan organisasi.	3.294	Sedang
X1Ins6	Di dalam organisasi ini, orang menempatkan kepentingan organisasi di atas segalanya.	3.559	Tinggi
X1Ins7	Tanggung jawab utama orang yang bekerja di dalam organisasi ini adalah memikirkan efisiensi.	3.382	Sedang
X1Ins8	Cara yang paling efisien selalu dianggap sebagai cara yang benar di dalam organisasi ini.	3.559	Tinggi
X1Ins9	Di dalam organisasi ini, setiap orang diharapkan untuk mengutamakan kerja efisien di atas segala-galanya.	3.588	Tinggi
<i>Kemandirian (Independent)</i>			
X1Ind1	Di dalam organisasi ini, orang-orang diharapkan untuk berpedoman pada keyakinan mereka sendiri tentang apa yang benar untuk dilakukan.	3.206	Sedang

Lanjutan Tabel 4.3: Deskriptif *Ethical Climate*

X1Ind2	Setiap orang di dalam organisasi ini memutuskan sendiri apa yang benar dan apa yang salah bagi dirinya.	2.735	Rendah
X1Ind3	Perhatian paling utama di dalam organisasi ini adalah apakah setiap orang sadar akan hal yang dianggap benardan hal yang dianggap salah.	3.235	Sedang
X1Ind4	Di dalam organisasi ini, orang berpedoman pada nilai-nilaimoral pribadi mereka sendiri.	3.147	Sedang
X1Rul1	Mematuhi aturan dan prosedur organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi ini.	3.765	Tinggi
X1Rul2	Semua orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk mematuhi aturan dan prosedur organisasi.	3.529	Tinggi
X1Rul3	Orang-orang yang dianggap berhasil di dalam organisasi ini sangat patuh pada aturan organisasi	3.441	Tinggi
X1Rul4	Orang-orang yang dianggap berhasil di dalam organisasi ini sangat mematuhi ketetapan-ketetapan yang telah diputuskan oleh organisasi.	3.441	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel *ethical climate* karyawan yang ditunjukkan oleh tabel 4.3 dengan rata-rata

penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 3.297 dan masuk pada kriteria sedang.

## 2. Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.4: Deskriptif Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
<i>Kepuasan Kerja-Pay</i>			
X2P1	Saya merasa dibayar dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan	3.265	Sedang
X2P2	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk kenaikan gaji	3.147	Sedang
<i>Kepuasan Kerja-Promotion</i>			
X2Pro	Mereka yang berhasil dalam pekerjaan memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan	3.441	Tinggi
<i>Kepuasan Kerja-Fringe Benefits</i>			
X2FB	Manfaat yang kami terima sama baiknya dengan yang ditawarkan kebanyakan organisasi lain.	3.147	Sedang

Lanjutan Tabel 4.4: Deskriptif Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
<i>Kepuasan Kerja-Contingent Reward</i>			
X2CR	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan bahwa saya harus melakukan pekerjaan tersebut.	3.647	Tinggi



Lanjutan Tabel 4.4: Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja- <i>Supervision</i>			
X2S	Atasan saya menunjukkan terlalu sedikit minat pada perasaan bawahan.	1.676	Sangat Rendah
Kepuasan Kerja- <i>Operating Procedure</i>			
X2OP	Banyak peraturan dan prosedur membuat kami melakukan pekerjaan yang mudah menjadi sulit.	2.029	Rendah
Kepuasan Kerja- <i>Co Workers</i>			
X2CW	Saya menyukai orang-orang yang bekerja dengan saya.	3.706	Tinggi
Kepuasan Kerja- <i>Nature of work</i>			
X2No W1	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja.	3.971	Tinggi
X2No W2	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.	4.059	Tinggi
Kepuasan Kerja- <i>Communication</i>			
X2Co	Komunikasi tampaknya baik di dalam organisasi ini.	4.118	Tinggi
	Mean	3.291	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan oleh tabel 4.4 dengan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 3.291 dan masuk pada kriteria sedang.

## 3. Hasil Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Tabel 4.5: Deskriptif Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional – <i>Continuance Commitment</i>			
Kode	Item	Mean	Kriteria
Komitmen Organisasional – <i>Affective Commitment</i>			
ZAC1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dalam hal ini organisasi.	3.000	Sedang
ZAC2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	2.324	Rendah
ZAC3	Saya tidak merasa seperti ‘bagian dari keluarga saya’ di organisasi ini.	2.118	Rendah
ZAC4	Saya tidak merasa ‘terikat secara emosional’ dengan organisasi ini.	2.471	Rendah
ZAC5	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.	2.971	Sedang
ZAC6	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.	2.529	Sedang
ZCC1	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini sekarang bahkan jika saya menginginkannya.	4.176	Tinggi
ZCC2	Terlalu banyak hidup saya akan terganggu jika saya meninggalkan organisasi saya.	3.265	Sedang
ZCC3	Saat ini, tetap dengan pekerjaan saya di organisasi ini adalah masalah kebutuhan seperti keinginan.	3.559	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.5: Deskriptif Komitmen Organisasional

Kode	Item	Mean	Kriteria
ZCC4	Saya percaya saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini.	3.882	Tinggi
ZCC5	Salah satu dari beberapa konsekuensi negatif meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia di tempat lain.	3.265	Sedang
ZCC6	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar.	3.529	Tinggi
<i>Komitmen Organisasional – Normative Commitment</i>			
ZNC1	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap dengan organisasi saya.	2.735	Sedang
ZNC2	Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu akan benar untuk pergi.	3.176	Sedang
<i>Komitmen Organisasional – Normative Commitment</i>			
ZNC3	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang.	4.294	Tinggi
ZNC4	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya.	3.412	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.5: Deskriptif Komitmen Organisasional

Kode	Item	Mean	Kriteria
ZNC5	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena rasa kewajiban saya terhadapnya.	4.147	Tinggi
ZNC6	Saya berutang banyak pada organisasi ini.	3.029	Sedang
	Mean	3.216	Sedang

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel komitmen organisasional karyawan yang ditunjukkan oleh tabel 4.5 dengan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 3.216 dan masuk pada kriteria sedang.

#### 4. Hasil Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.6: Deskriptif *Turnover Intention*

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y1	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	1.471	Sangat Rendah
Y2	Saya dapat meninggalkan perusahaan ini dan bekerja untuk perusahaan lain di tahun berikutnya	1.971	Sangat Rendah
Y3	Saya berencana untuk mengatakan pada perusahaan, untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama	2.676	Sedang

Lanjutan Tabel 4.6: Deskriptif *Turnover Intention*

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y4	Saya mungkin tidak memiliki masa depan yang baik jika saya tetap dengan organisasi ini	2.059	Rendah
	Mean	2.044	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari hasil analisis frekuensi jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada variabel *turnover intention* karyawan yang ditunjukkan oleh tabel 4.6 dengan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut adalah 2.044 dan masuk pada kriteria rendah.

Untuk mempermudah pemahaman survei mengenai karakteristik deskriptif variabel penelitian, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7: Rekapitulasi Variabel**

No	Variabel	Mean	Kriteria
1	<i>Ethical Climate</i>	3.297	Sedang
2	Kepuasan Kerja	3.291	Sedang
3	Komitmen Organisasional	3.216	Sedang
4	<i>Turnover Intention</i>	2.044	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Tabel 4.7 menunjukkan rekapitulasi kategori variabel penelitian. Berdasarkan tabel rangkuman 4.7 maka variabel *ethical climate*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional,



sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk.

### 1. *Convergent Validity*

**Tabel 4.8: Loading Factor Konstruk Eksogen *Ethical Climate***

Variabel	Dimensi	Kode	Loading Factor
<i>Ethical Climate</i>	Caring	X1C2	0.839
		X1C3	0.846
	Law and Codes	X1LC2	0.885
		X1LC3	0.879
	Law and Codes	X1LC4	0.872
		X1Ins4	0.709
	Instrumental	X1Ins5	0.815
		X1Ins7	0.881
		X1Ins9	1.000
	Independent	X1Ind3	0.798
		X1Ind4	0.808
	Rules	X1Rul1	0.819
		X1Rul2	0.867
		X1Rul3	0.827
		X1Rul4	0.812

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan 4.8, bahwa nilai *loading factor* variabel *ethical climate* yang diperoleh manifest  $> 0.7$ , maka tidak akan dikeluarkan namun jika nilai  $< 0.7$  harus dikeluarkan, karena nilai tersebut tidak memenuhi *rule of thumb* nya.

**Tabel 4.9: Loading Factor Konstruk Eksogen Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Kode	Loading Factor	
Kepuasan Kerja	Pay	X2P1	1.000	
	Promotion	X2Pro	1.000	
	Fringe Benefits	X2FB	1.000	
	Contingent Rewards	X2CR	1.000	
	Supervision	X2S	1.000	
	Operating Procedure	X2OP	1.000	
	Co-workers	X2CW	1.000	
	Nature of Work		X2NoW1	0.870
			X2NoW2	0.944
		Communication	X2Co	1.000

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan 4.9, bahwa nilai *loading factor* variabel kepuasan kerja manifest > 0.7, maka tidak ada yang dikeluarkan.

**Tabel 4.10: Loading Factor Konstruk Mediasi Komitmen Organisasional**

Variabel	Dimensi	Kode	Loading Factor
Komitmen Organisasional	Affective Commitment	ZAC2	0.761
		ZAC3	0.913
	Normative Commitment	ZNC1	1.000
		ZNC6	1.000
	Continuance Commitment	ZCC2	0.864
		ZCC3	0.877

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan 4.10, bahwa nilai *loading factor* variabel komitmen organisasional yang diperoleh manifest > 0.7, maka



tidak akan dikeluarkan namun jika nilai  $< 0.7$  harus dikeluarkan, karena nilai tersebut tidak memenuhi *rule of thumb* nya.

**Tabel 4.11: Loading Factor Konstruk Endogen *Turnover Intention***

Variabel	Dimensi	Kode	Loading Factor
<i>Turnover Intention</i>	-	Y1	0.948
		Y2	0.853

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan 4.11, bahwa nilai *loading factor* variabel komitmen organisasional yang diperoleh manifest  $> 0.7$ , maka tidak akan dikeluarkan namun jika nilai  $< 0.7$  harus dikeluarkan, karena nilai tersebut tidak memenuhi *rule of thumb* nya.

## 2. *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai *avarage variance extracted (AVE)* dengan nilai ( $\geq 0,5$ ). Hasil pengujian *discriminant validity* dengan nilai AVE berikut ini:

**Tabel 4.12: Hasil Uji *Discriminant Validity* – Nilai AVE**

Variabel	Dimensi	AVE	Keterangan
<i>Ethical Climate</i>	Caring	0.710	Valid
	Law and Codes	0.772	Valid
	Instrumental	0.648	Valid
	Independent	0.645	Valid
	Rules	0.691	Valid
Kepuasan Kerja	Pay	1.000	Valid
	Promotion	1.000	Valid
	Fringe Benefits	1.000	Valid
	Contingent Rewards	1.000	Valid
	Supervision	1.000	Valid
	Operating Procedure	1.000	Valid
	Co-workers	1.000	Valid
	Nature of Work	0.824	Valid
	Communication	1.000	Valid

**Lanjutan Tabel 4.12: Hasil Uji *Discriminant Validity* –  
Nilai AVE**

Variabel	Dimensi	AVE	Keterangan
Komitmen Organisasional	Affective Commitment	0.706	Valid
	Normative Commitment	1.000	Valid
	Continuance Commitment	0.758	Valid
<i>Turnover Intention</i>	-	0.814	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.12, dari pengujian hasil di atas dapat dijelaskan bahwa dari hasil keempat variabel memiliki nilai AVE di atas  $> 0,5$  sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik

**Tabel 4.13 : Cross Loading**

	Komitmen Organisasional	<i>Ethical Climate</i>	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja
X1C2	0.013	<b>0.839</b>	-0.345	0.495
X1C3	0.008	<b>0.846</b>	-0.098	0.535
X1LC2	0.355	<b>0.885</b>	-0.064	0.391
X1LC3	-0.017	<b>0.879</b>	-0.176	0.556
X1LC4	0.201	<b>0.872</b>	-0.162	0.511
X1Ins4	-0.058	<b>0.709</b>	-0.375	0.406

**Lanjutan Tabel 4.13 : Cross Loading**

	Komitmen Organisasional	<i>Ethical Climate</i>	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja
X1Ins5	0.094	<b>0.815</b>	-0.262	0.521
X1Ins7	0.311	<b>0.881</b>	-0.174	0.247
X1Ins9	0.269	<b>1.000</b>	-0.189	0.172
X1Ind3	0.501	<b>0.798</b>	0.129	0.248
X1Ind4	0.368	<b>0.808</b>	0.259	0.011
X1Rul1	-0.059	<b>0.819</b>	-0.379	0.375
X1Rul2	-0.047	<b>0.867</b>	-0.268	0.560
X1Rul3	0.087	<b>0.827</b>	-0.196	0.548
X1Rul4	-0.125	<b>0.812</b>	-0.425	0.428
X2P1	0.220	0.271	-0.171	<b>1.000</b>
X2P2	-0.005	0.172	0.037	<b>1.000</b>
X2Pro	-0.153	0.010	-0.029	<b>1.000</b>
X2FB	-0.007	-0.171	-0.017	<b>1.000</b>
X2CR	0.187	0.269	-0.211	<b>1.000</b>
X2S	0.049	-0.024	0.647	<b>1.000</b>
X2OP	0.071	0.063	0.559	<b>1.000</b>
X2CW	-0.277	0.306	-0.324	<b>1.000</b>
X2NoW1	0.001	0.427	-0.129	<b>0.870</b>

**Lanjutan Tabel 4.13 : Cross Loading**

	Komitmen Organisasional	<i>Ethical Climate</i>	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Kerja
X2NoW2	-0.043	0.347	-0.302	<b>0.944</b>
X2Co	-0.123	0.228	-0.465	<b>1.000</b>
ZAC2	<b>0.761</b>	-0.020	0.505	0.413
ZAC3	<b>0.931</b>	0.107	0.702	0.039
ZNC1	<b>1.000</b>	-0.203	0.111	0.012
ZNC6	<b>1.000</b>	0.269	0.490	-0.005
ZCC2	<b>0.864</b>	0.242	0.076	0.209
ZCC3	<b>0.877</b>	0.162	0.058	0.152
Y1	0.548	-0.140	<b>0.978</b>	0.018
Y2	0.184	-0.281	<b>0.788</b>	0.058

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.13, nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai  $> 0.70$ , dan juga pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item adalah valid.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

##### 1. *Composite Reliability*

Selain melihat nilai dari *loading factor* setiap konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.

**Tabel 4.14 : Construct Reliability**

	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Law and Codes	0.772	0.910	0.855
Instrumental	0.648	0.846	0.749
Rules	0.691	0.900	0.852
Pay	1.000	1.000	1.000
Promotion	1.000	1.000	1.000
Fringe Benefits	1.000	1.000	1.000
Contingent Rewards	1.000	1.000	1.000

**Lanjutan Tabel 4.14 : Construct Reliability**

	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Supervision	1.000	1.000	1.000
Operating Procedure	1.000	1.000	1.000
Co-workers	1.000	1.000	1.000
Nature of Work	0.824	0.903	0.793
Communication	1.000	1.000	1.000
Normative Commitment	1.000	1.000	1.000
Turnover Intention	0.789	0.881	0.783

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari tabel 4.14, dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* ataupun *Composite Reliability* nilainya  $> 0.70$ , dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE (*Average Variance Extracted*) nilainya  $> 0.50$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural. Hasil analisis uji reliabilitas menginformasikan bahwa seluruh variabel memenuhi *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 sudah memenuhi kriteria reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent validity*, *discriminant validity*, dan uji reliabilitas dengan *composite reliability* yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan sebagai pengukur variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

### 4.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

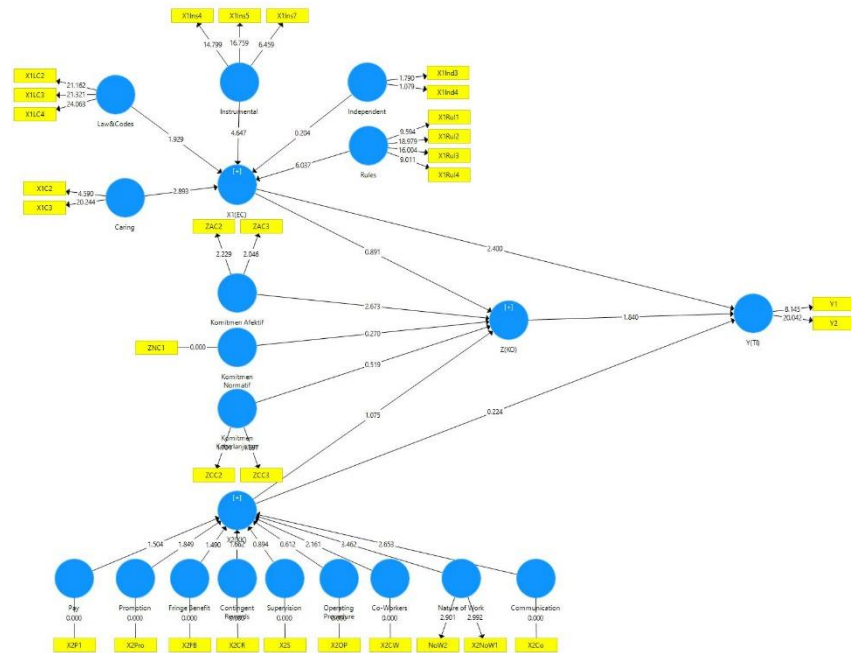
Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R<sup>2</sup> untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-value* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Pada penelitian ini dilakukan dua tahap perhitungan data. Pertama, yaitu dengan proses algoritma untuk memperoleh skor laten variabel *second order*, kemudian yang kedua dilakukan proses *bootstrapping* antar laten variabel *second order*.

#### 4.3.1. *Second Order Confirmatory Analysis*

*Second order confirmatory analysis* merupakan hubungan teoritis antara variabel laten atau konstruk *high order* dengan dimensi konstruk di bawahnya.

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *re-sampling* kembali. Dalam metode *re-sampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed t-value*) adalah 1.96 (*significance level* = 5). Tabel berikut merupakan hasil uji t-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel laten pada *second order* konstruk.





Gambar 4.2 : Second Order Confirmatory Analysis

Tabel 4.15 : Second Order Construct

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Caring -&gt;Ethical Climate</i>	0,167	0,153	0,058	2,893	0,005
<i>Law&amp;Codes -&gt;Ethical Climate</i>	0,205	0,194	0,106	1,929	0,057
<i>Instrumental -&gt;Ethical Climate</i>	0,344	0,346	0,074	4,647	0,000
<i>Independent -&gt;Ethical Climate</i>	0,021	0,068	0,102	0,204	0,839
<i>Rules -&gt;Ethical Climate</i>	0,407	0,388	0,067	6,037	0,000
<i>Pay -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,121	0,136	0,080	1,504	0,136
<i>Promotion -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,145	0,164	0,078	1,849	0,067
<i>Fringe Benefit -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,139	0,127	0,093	1,490	0,139
<i>Contingent Rewards -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,141	0,120	0,085	1,662	0,100
<i>Supervision -&gt; Kepuasan Kerja</i>	-0,154	-0,046	0,173	0,894	0,374

Lanjutan Tabel 4.15 : *Second Order Construct*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Operating Procedure</i> -> Kepuasan Kerja	-0,133	0,012	0,217	0,612	0,542
<i>Co-Workers</i> -> Kepuasan Kerja	0,197	0,147	0,091	2,161	0,033
<i>Nature of Work</i> -> Kepuasan Kerja	0,310	0,269	0,090	3,462	0,001
<i>Communication</i> -> Kepuasan Kerja	0,254	0,185	0,096	2,653	0,009
Komitmen Afektif -> Komitmen Organisasional	0,872	0,678	0,326	2,673	0,009
Komitmen Keberlanjutan -> Komitmen Organisasional	0,100	0,211	0,192	0,519	0,605
Komitmen Normatif -> Komitmen Organisasional	0,043	-0,035	0,161	0,270	0,788
<i>Ethical Climate</i> -> <i>Turnover Intention</i>	-0,387	-0,386	0,161	2,400	0,018
Komitmen Organisasional	0,114	0,029	0,128	0,891	0,375
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,071	0,162	0,317	0,224	0,823
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,265	-0,135	0,246	1,075	0,285
Komitmen Organisasional -> <i>Turnover Intention</i>	0,779	0,536	0,423	1,840	0,069

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel 4.15, menunjukkan bahwa pada variabel *ethical climate* terdapat 3 indikator dengan nilai t-statistik > 1,96, p value <0,05. Kemudian pada variabel kepuasan kerja terdapat 3 indikator dengan nilai t-statistik > 1,96, p value <0,05. Selanjutnya pada variabel komitmen organisasional hanya terdapat 1 indikator dengan nilai t-statistik >

1,96, p value <0,05. terdapat seluruh item pada *second order* signifikan terhadap dimensi konstraknya dengan nilai t-statistik > 1,96, p value <0,05. Dengan demikian, tidak seluruh konstruk *second order* dinyatakan signifikan positif terhadap konstruk *first order* variabel endogennya akan tetapi ada beberapa indikator yang tidak memenuhi nilai nilai t-statistik > 1,96, p value < 0,05.

#### 4.3.2. R-Square ( $R^2$ )

**Tabel 4.16 : Nilai  $R^2$**

	R Square	Adjusted $R^2$
Ethical Climate	0,984	0,981
Kepuasan Kerja	0,995	0,993
Komitmen Organisasional	0,917	0,902
Turnover Intention	0,730	0,703

Sumber: Data Primer Diolah 2020

*R-Square* ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural kemudian juga digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dijelaskan pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, kemudian diperoleh nilai *R Square* pada konstruk *ethical climate* sebesar 0.984 yang berarti *ethical climate* mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 98,40%. Selanjutnya diperoleh nilai *R Square* pada konstruk kepuasan kerjasebesar 0.995 yang berarti *ethical climate* mampu

menjelaskan pengaruhnya pada komitmen organisasional sebesar 99,50%. Kemudian diperoleh nilai *R Square* pada konstruk komitmen organisasional sebesar 0.917 yang berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasional mampu menjelaskan pengaruhnya pada *turnover intention* sebesar 91,70%. Dan kemudian diperoleh nilai *R Square* pada konstruk *turnover intention* sebesar 0.730 yang berarti *turnover intention* mampu menjelaskan pengaruhnya sebesar 73.00%.

#### 4.3.3. Uji Hipotesis

Nilai *path coefficient* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor *path coefficient* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis yang diuji dengan satu ekor (*one-tailed*). Kedua nilai tersebut digunakan pada tingkat alpha 5 persen dan power 80 persen.

**Tabel 4.17 : Koefisien Beta, T-Statistik, dan P-Values (Path Coefficient)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
<i>Ethical Climate - &gt;Turnover Intention</i>	-0,380	-0,337	0,157	2,414	0,018*	H1 Diterima
Kepuasan Kerja - >Turnover Intention)	0,115	0,130	0,251	0,457	0,649	H2 Ditolak
<i>Ethical Climate -&gt; Komitmen Organisasional</i>	0,153	0,114	0,148	1,035	0,303	H3 Ditolak
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,188	-0,183	0,157	1,204	0,232	H4 Ditolak

**Lanjutan Tabel 4.17 : Koefisien Beta, T-Statistik, dan P-Values (Path Coefficient)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	0,552	0,539	0,148	3,740	0,000*	H5 Diterima
Ethical Climate -> Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	0,085	0,060	0,087	0,973	0,333	H6 Ditolak
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional -> Turnover Intention	-0,104	-0,105	0,093	1,121	0,265	H7 Ditolak

Keterangan:

\* : Signifikan  $\alpha < 0,05$

Sumber: Data Primer Diolah 2020

**Tabel 4.18. Uji SEM Efek Mediasi**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
EC -> KO -> TI	0,089	1,050	0,296
KK -> KO -> TI	-0,206	1,393	0,167

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Tabel 4.18 menerangkan bahwa dari variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen memiliki nilai *t-statistic ethical climate* terhadap *turnover intention*  $1,050 < 1,96$  dan kepuasan kerja dimediasi oleh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*  $1,393 > 1,96$ . Dengan demikian uji terhadap variabel tersebut dinyatakan tidak signifikan dikarenakan nilai  $< 0,05$ .

## 4.4 Diskusi dan Pembahasan

### 4.4.1. Pengaruh *Ethical Climate* terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan antara *ethical climate* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai original sample estimate sebesar ( $O = -0.380$ ) dan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.414. Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  atau ( $2.414 > 1.96$ ), maka dapat diartikan *ethical climate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Ching, *et al* (2016), yang mengatakan bahwa *ethical climate* berpengaruh terhadap *turnover intention* dimana karyawan yang memperluas niat untuk berhenti memberikan bukti empiris tentang hubungan antar karyawan dimana keterlibatan iklim kerja yang etis dan niat untuk berhenti di antara karyawan yang bekerja di lembaga pembelajaran yang lebih tinggi dalam konteks masyarakat kolektif namun temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja etis dan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical climate* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, namun dalam penelitian terdahulu Sebnem Ensari (2016) dan Rabiul, *et al* (2016) menjelaskan bahwa pengaruh *ethical climate* terhadap *turnover intention* menunjukan hasil pengaruh yang negatif.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.3 yang menyatakan bahwa variabel *ethical climate* memiliki 26 item pada indikator *caring* memiliki 5 item dengan rata-rata tertinggi sebesar 3.794 yang terdapat pada item “kesejahteraan seluruh orang di dalam organisasi menjadi kepedulian utama organisasi ini”. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa karyawan DN Production di Yogyakarta tergolong kriteria tinggi. Maka dari itu variabel *ethical climate* pada indikator *caring* kesejahteraan seluruh orang di dalam organisasi menjadi perhatian dan kepedulian penting organisasi. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.8 yang menyatakan bahwa variabel *turnover intention* memiliki 4 item dengan rata-rata nilai tertinggi 2.676 dengan kriteria rendah terdapat pada item “Saya berencana untuk mengatakan pada perusahaan, untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama”. Hal ini menjelaskan faktor keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention* adalah karyawan berencana mengatakan pada perusahaan untuk mengembangkan karir untuk waktu yang lama. Oleh karena itu untuk menjaga agar tidak terjadi *turnover intention* maka perusahaan harus memaksimalkan kesejahteraan para karyawan sebagai perhatian utama organisasi.

#### 4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memperoleh nilai original sample estimate sebesar ( $O = 0.115$ ) dan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1.035. Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $t_{tabel}$  atau ( $0,457 < 1.96$ ), maka dapat diartikan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Mengapa dalam pengujian ini hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan, hal ini dikarenakan hasil dalam pengujian *p value* variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai  $> 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Na Li, *et al* (2019), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dimana mereka menyatakan dan menemukan bahwa kepuasan kerja pada perawat memiliki pengaruh yang negatif signifikan dan berdampak langsung pada niat turnover mereka (perawat), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan didalam pekerjaan, maka semakin rendah intensi turnover. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Zagladi, *et al* (2015), yang mengatakan bahwa terdapat empat respon terhadap ketidakpuasan kerja, yaitu suara (memberikan kritik kepada organisasi secara terbuka), loyalitas (sabar menunggu kondisi perbaikan), pengabaian (loyalitas rendah



kepada organisasi), dan keluar (keluar dari organisasi). Kemudian temuan penelitian terdahulu ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azeez, *et al* (2016), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dimana imbalan intrinsik dan ekstrinsik diperlukan agar staf merasa puas. Imbalan ekstrinsik dianggap lebih memuaskan. Beberapa penghargaan ekstrinsik meliputi; Lingkungan, kualitas pengawasan, gaji dll. Kemudian membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja ternyata mengurangi intensi turnover pekerja di universitas.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.6 yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki 9 indikator dengan 11 item. Pada indikator *communication* dengan rata-rata terendah sebesar 1.676 yang terdapat pada item “atasan saya menunjukkan terlalu sedikit minat pada perasaan bawahan.”. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa karyawan DN Production di Yogyakarta tergolong kriteria sangat rendah. Maka dari itu variabel kepuasan kerja pada indikator *supervision* sangat penting untuk menunjukan perasaan empati terhadap karyawan agar karyawan merasa ada atasan yang memperhatikan bawahannya. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.8 yang menyatakan bahwa variabel *turnover intention* memiliki 4 item dengan rata-rata nilai tertinggi 2.676 dengan kriteria rendah terdapat pada item “Saya

berencana untuk mengatakan pada perusahaan, untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama”. Berdasarkan uraian diatas, *turnover intention* akan semakin tinggi apabila kepuasan kerja semakin rendah dalam hal ini indikator *supervision* memiliki nilai terendah, karena disini atasan masih kurang memperhatikan perasaan bawahannya. *Turnover intention* dapat dikurangi dengan cara atasan selalu mengamati, memperhatikan, dan mengawasi bawahannya dalam melakukan pekerjaannya karena dengan cara inilah karyawan merasa atasannya selalu perhatian dengan bawahannya dalam hal pekerjaan. Kemudian kepuasan kerja harus diberikan sebaik mungkin, karena akan membuat niat keluar atau masuk karyawan berkurang seminimal mungkin.

#### 4.4.3. Pengaruh *Ethical Climate* terhadap Komitmen Organisasional

Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan antara *ethical climate* terhadap komitmen organisasional memperoleh nilai original sample estimate sebesar ( $O = 0.153$ ) dan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1.035. Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $t_{tabel}$  atau ( $1.035 < 1.96$ ), maka dapat diartikan *ethical climate* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Mengapa dalam pengujian ini hubungan *ethical climate* terhadap komitmen organisasional tidak signifikan, hal ini dikarenakan hasil dalam pengujian *p value* variabel *ethical climate* terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai  $> 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Ismail Suhaiza (2015), yang mengatakan bahwa *ethical climate* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dimana mereka menyatakan dan menemukan bahwa iklim etika kepedulian memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi auditor, sedangkan jenis iklim etika instrumental dan independen memiliki hubungan yang negatif signifikan dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin besar tipe iklim etika yang dirasakan, maka semakin tinggi komitmen organisasional untuk perusahaan. Di sisi lain, komitmen yang lebih rendah untuk organisasi dikaitkan dengan persepsi yang lebih besar dari jenis iklim etika kepedulian, instrumental dan independen. Sisa dua jenis iklim etika (hukum dan kode dan aturan) tidak secara signifikan terkait dengan komitmen organisasional. Namun hal ini berbeda dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hung Ying dan Tsai Tsung (2015) dan Kaur Japneet(2017) yang mengatakan bahwa *ethical climate* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dimana dalam penelitian terdahulu mereka memeriksa *ethical climate* dominan di antara unit militer dan menemukan bagaimana organisasi memengaruhi proses pengambilan keputusan etis seseorang.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.3 yang menyatakan bahwa variabel *ethical*

*climate* memiliki 26 item pada indikator *instrumental* memiliki 4 item dengan rata-rata terendah sebesar 2.353 yang terdapat pada item “nilai - nilai etika atau nilai-nilai moral pribadi seseorang tidak dipedulikan di dalam organisasi ini”. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa karyawan DN Production di Yogyakarta tergolong kriteria rendah. Maka dari itu variabel *ethical climate* pada indikator *instrumental* sangat penting untuk peduli dengan nilai etika dan moral seseorang di organisasi. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.7 yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki 3 indikator dengan 18 item dengan rata-rata nilai tertinggi 4.294 dengan kriteria tinggi terdapat pada item “Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang”. Berdasarkan uraian diatas, komitmen organisasional akan semakin tinggi apabila *ethical climate* semakin tinggi. Dalam hal ini variabel *ethical climate* indikator *instrumental* mendapatkan hasil terendah, dengan ini maka didalam organisasi harus memperhatikan nilai-nilai etika dan moral pribadi seseorang apabila didalam organisasi tidak memperhatikan nilai etika dan moral maka tingkat komitmen seseorang dengan organisasi akan rendah dan cenderung akan meninggalkan organisasi.

#### 4.4.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional memperoleh nilai original sample estimate sebesar ( $O = -0.188$ ) dan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1.204. Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  atau ( $1.204 > 1.96$ ), maka dapat diartikan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Mengapa dalam pengujian ini hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional tidak signifikan, hal ini dikarenakan hasil dalam pengujian  $p\text{-value}$  variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai  $> 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Joy, *et al* (2019), Dimana variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai yang tinggi maka akan menghasilkan komitmen organisasional yang tinggi juga dan terbukti positif. Karyawan lebih berkomitmen pada organisasinya setiap kali mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mehmet, *et al* (2014), mendapatkan hasil bahwa prosedur operasi, komunikasi dan kepercayaan organisasi adalah prediktor signifikan dari komitmen organisasi secara keseluruhan untuk pegawai negeri, sedangkan dukungan individual, mendorong penerimaan, promosi, penghargaan kontingen dan kepercayaan organisasi adalah regressor

signifikan dari komitmen organisasi keseluruhan dari karyawan sektor swasta. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azman Ismail (2016), mendapatkan hasil bahwa mayoritas responden memandang bahwa tingkat kepuasan intrinsik atau ekstrinsik dan komitmen organisasi tergolong tinggi. Situasi ini menunjukkan bahwa kemampuan administrator untuk memberikan kepuasan yang cukup dan kepuasan ekstrinsik dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk mendukung tujuan dan strategi organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.6 yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki 9 indikator dengan 11 item, nilai tertinggi sebesar 4.118 terdapat pada indikator *communication* dengan item “komunikasi tampaknya baik di dalam organisasi ini”. Hal ini juga didukung oleh penelitian berdasarkan tabel 4.7 yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki 3 indikator dengan 18 item dengan rata-rata nilai tertinggi 4.294 dengan kriteria tinggi terdapat pada item “Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang”. Berdasarkan uraian diatas, apabila kepuasan kerja karyawan mendapatkan hasil tinggi maka komitmen karyawan terhadap organisasi juga tinggi.

#### 4.4.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Uji hipotesis 5 mendapatkan hasil bahwa hubungan antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* memperoleh nilai original sample estimate sebesar ( $O = 0.552$ ) dan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3.740. Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  atau ( $3.740 > 1.96$ ), maka dapat diartikan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tnay, *et al* (2013), pada penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan niat keluar masuk karyawan. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, akan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah dan tingkat keluar dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai oleh manajer mereka, mereka tidak hanya memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, mereka juga lebih sadar akan tanggung jawab mereka, memiliki keterlibatan yang lebih baik dalam organisasi, dan lebih inovatif. Oleh karena itu, apresiasi yang ditunjukkan oleh manajer memiliki *turnover intention* yang lebih rendah. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu, dimana pada penelitian Hung, *et al* (2018)

mendapatkan hasil yang diketahui bahwa komitmen organisasi terhadap turnover intention berkorelasi negatif signifikan antara komitmen organisasi dengan turnover intention. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Robert, *et al* (2016), dimana penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan niat keluar.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.7 yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki 3 indikator dengan 18 item dengan rata-rata nilai tertinggi 4.294 dengan kriteria tinggi terdapat pada item “Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang”. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan tabel 4.8 yang menyatakan bahwa variabel *turnover intention* memiliki 4 item dengan rata-rata nilai tertinggi 2.676 dengan kriteria rendah terdapat pada item “Saya berencana untuk mengatakan pada perusahaan, untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama”. Berdasarkan uraian diatas *turnover intention* dapat menurun karena ingin berencana mengatakan pada perusahaan untuk mengembangkan karir dalam waktu yang lama maka organisasi perlu memperhatikan faktor apa saja yang membuat karyawan ingin mengatakan untuk mengembangkan karir dalam waktu yang lama. *Turnover intention* dapat dikurangi dengan cara mengapresiasi karyawan bahwa mereka dihargai oleh manajer



mereka, mereka tidak hanya memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi tetapi mereka juga lebih sadar akan tanggung jawab mereka, memiliki keterlibatan yang lebih baik dalam organisasi, dan lebih inovatif. Oleh karena itu, apresiasi yang ditunjukkan oleh manajer memiliki *turnover intention* yang lebih rendah.

#### **4.4.6. Pengaruh Komitmen Organisasional dalam memediasi hubungan antara *Ethical Climate* terhadap *Turnover Intention*.**

Uji hipotesis 6 mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasional tidak memediasi *ethical climate* terhadap *turnover intention* ( $O = 0.085$ ) dan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 0,973. Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $t_{tabel}$  atau ( $0,973 < 1.96$ ), maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi *ethical climate* terhadap *turnover intention*. Dikarenakan kedua jalur tidak mempunyai pengaruh jalur tersebut yang signifikan atau  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  maka dapat dinyatakan tidak adanya pengaruh tidak langsung dari *ethical climate* terhadap keinginan berpindah karyawan melalui komitmen organisasional.

Pada hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi hubungan antara *ethical climate* dengan *turnover intention*, sehingga menurunnya *ethical climate* yang dialami karyawan akan membuat keinginannya untuk keluar dari tempat kerja semakin tinggi dan ini semakin tinggi lagi keinginan berpindah karyawan ketika karyawan dalam kondisi

mengalami penurunan komitmen organisasional. Besarnya pengaruh tidak langsung sebesar  $(0,114 \times 0,779) = 0,089$ . Artinya besar pengaruh *ethical climate* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional sebesar 8,9 %. Jika dilihat dari nilai *standardized estimate* pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen organisasional yang dialami karyawan maka semakin rendah pula keinginan berpindah karyawan karyawan dari DN Production di Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Japneet Kaur (2016), hasil dari penelitian terdahulu diketahui menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan secara tidak langsung antara variabel *ethical climate* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi komitmen organisasi. Dengan demikian secara tidak langsung *turnover intention* yang dialami oleh karyawan atau individu akan menurun apabila *ethical climate* yang diterapkan didalam perusahaan mampu meningkatkan komitmen organisasi seseorang. Kemudian nilai-nilai etika perusahaan dikaitkan dengan niat karyawan untuk keluar melalui tingkat komitmen organisasi mereka. Semakin tinggi kecenderungan karyawan terhadap organisasi dan etika kerja maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi.

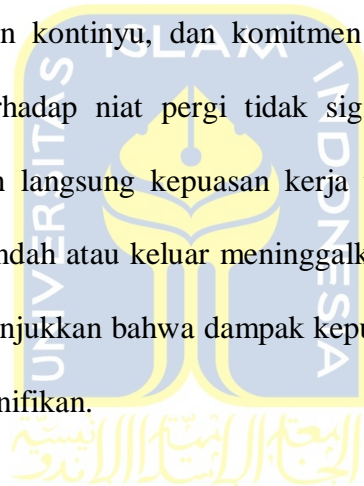
#### **4.4.7. Pengaruh Komitmen Organisasional dalam memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.**

Uji hipotesis 7 mendapatkan hasil bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional memperoleh nilai original sample estimate sebesar ( $O = -0,206$ ) dan memiliki thitung sebesar 1,393. Dikarenakan thitung lebih besar dari pada nilai ttabel atau ( $1,393 > 1.96$ ), maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasional memediasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Mengapa dalam pengujian ini hubungan komitmen organisasional memediasi hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan, hal ini dikarenakan hasil dalam pengujian *p value* variabel tersebut menunjukkan nilai  $< 0,05$ .

Pada hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, sehingga meningkatnya kepuasan kerja yang dialami karyawan akan membuat keinginannya untuk keluar dari tempat kerja semakin rendah dan semakin rendah keinginan untuk berpindah pekerjaan karyawan ketika karyawan dalam kondisi mengalami peningkatan komitmen organisasional yang tinggi. Besarnya pengaruh tidak langsung sebesar  $(-0,188 \times 0,552) = -0,1037$ . Artinya besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional sebesar

10,37 %. Jika dilihat dari nilai *standardized estimate* pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen organisasional yang dialami karyawan maka semakin rendah pula keinginan berpindah karyawan karyawan dari DN Production di Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarigan dan Ariani (2015), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Dampak kepuasan kerja terhadap niat pergi tidak signifikan. Kemudian mengenai pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk pindah atau keluar meninggalkan organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak kepuasan kerja terhadap niat pergi tidak signifikan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. *Ethical climate* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*
3. *Ethical climate* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
5. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
6. Komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara *ethical climate* dan *turnover intention*.
7. Komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*.

#### 5.2 Saran

##### **Kontribusi Praktis**

Kontribusi manajerial yang bisa diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Sehubungan dengan menekan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, maka perusahaan DN Production Yogyakarta diharapkan dapat mencegah dan mengurangi ketidakpuasan karyawan kepada perusahaan dengan cara memperhatikan *feedback* (timbang balik) seperti kompensasi, *reward* (penghargaan), prosedur operasi, komunikasi,

kepercayaan organisasi, dukungan atasan, promosi, penghargaan kontingen dan kepercayaan organisasi serta tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

2. Sehubungan dengan menekan karyawan agar tidak berkeinginan berpindah tempat kerja (*turnover intention*), maka perusahaan DN Production Yogyakarta diharapkan dapat menanamkan, menekankan dan memahamkan kepada karyawan bahwa semua aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan sudah dilakukan dengan baik. Perusahaan harus selalu aktif melakukan evaluasi internal maupun eksternal dengan cara memberikan angket kuesioner kepada karyawan.
3. Sehubungan komitmen organisasional, maka perlunya perusahaan DN Production Yogyakarta diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan cara yaitu apabila terdapat karyawan yang memiliki masalah maka perusahaan harus hadir membantu memberikan saran dan menyelesaikan masalah yang dihadapi karyawan dan melibatkan karyawan dalam hal memutuskan masalah atau kendala yang sedang dialami perusahaan.

Selain itu penulis juga menuliskan kontribusi penelitian untuk peneliti selanjutnya yang meneliti dengan topik yang sama, maka peneliti ini diharapkan agar dapat lebih mendalami mengenai teori-teori dari variabel penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2011). Evaluation of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A Cross-Cultural Application in Pakistan. *Journal of Education and Vocational Research*, 1(3), 80-86.
- Adebayo, S. O., & Ogunsina, S. O. (2011). Influence of Supervisory Behavior and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State. *Journal of Management & Strategy*, 2(3), 13-20.
- Ahmad H. Abu Raddaha Jafar Alasad Zainab F. Albikawi Khulood S. Batarseh Eman A. Realat Asia A. Saleh Erika S. Froelicher, (2012), "Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit", *Leadership in Health Services*, Vol. 25 Iss 3 pp. 216 – 231.
- Akdogan, A. A., and Demirtas, O. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130, 59–67. doi: 10.1007/s10551-014-2196-6.
- Appelbaum Steven Louis, Damien Makarenko Dmitry, Saluja Jasleena Meleshko, Olga Kulbashian Sevag. (2013). "Participation in decision making: a case research of job satisfaction and commitment (part two)". *Industrial and Commercial Training*. Vol. 45 Iss 6 pp. 352 – 358
- Arnaud, A. (2006). *A new theory and measure of ethical work climate: The psychological process model (ppm) and the ethical climate index (eci)*. PhD Thesis. Department of Management. College of Business Administration. University of Central Florida. ProQuest Information and Learning Company.

- Atefi, *et al.* (2015). Factors influencing job satisfaction among registered nurses: a questionnaire survey in Mashhad, Iran. *Journl Nurs Manage*, 23(4), 448–58.
- Azeez, *et al.* (2016). Job Satisfaction, turnover intention, and organizational commitment. Lagos State University;BVIMSR's. *Journal of Management Research*.
- Aziri, B. (2011). *Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Azman Ismail. (2016). Effect of job satisfaction on organizational commitment. Malaysia; *Management & Marketing* .
- Barnett, T., and Vaicys, C.(1999). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgements and Behavioral Intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.
- Barnett, T., and Vaicys, C.(2000). The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgements and Behavioral Intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362.
- Cammann, C., *et al.*(1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished manuscript. Michigan.
- Chen, Z. X., and Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?. *Human Relations*, 53, 869-887.
- Ching *et al.* (2016). The Impact of Ethical Work Climate on the Intention to Quit of Employees in Private Higher Educational Institutions. *Journal of Southeast Asian Research*.



- Cicolini, G., Comparcini, D., Simonetti, V. (2004). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal Nurs Manage*, 22(7), 855–71.
- Cook, K., & Rice, E. (2006). Social Exchange Theory. In J. Delamater (Ed.), *Handbook of Social Psychology* (pp.53-76). Wiscousin: Springer.
- Coomber, B., and Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314.
- Cullen, J. B., Victor, B., and Bronson, J. W. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An Assesment Of Its Development and Validity. *Psychological Reports*, 73, 667-674.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., and Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-14.
- Egan, T.M., Yang, B., and Bartlett, K. R. (2004). The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Fu, W., and Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349. doi:10.1007/s10551-013-1876-y.

- George, J.M., and Jones, G. R. (2008). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 5th Edition, Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Undip hal. 17.
- Golob, T. F. (2003). Structural equation modeling for travel behavior research. *Transportation Research Part B: Methodological*, 37(1), 1–25.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, BPFEE.
- Hanisch, K. A., and Hulin, C. L. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: An evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39(1), 110-128.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170
- Holzer, H., Stoll, M., and Wissoker, D. (2004). Job Performance and Retention Among Welfare Recipients. *Social Service Review*, 78(3), pp.343-69.
- Hung, *et al.* (2018). The Moderating Effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on the Organizational Climate, Organizational Commitment to Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, (19).

- Ismail Suhaiza. (2015). Effects of Ethical Climate on Organizational Commitment, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Auditor in Malaysia. Indonesia ;*Gadjah Mada International Journal of Business*, 17(2), 139-155.
- Joy, *et al.* (2019). The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in The National Capital Region. *Integrative Business and Economics Research*,(8).
- Kadiman & Indriana, R.D. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang)*. Juraksi, 1(1), pp.57-72.
- Kaur, B., Mohindru., & Pankaj. (2013). Antecedents of Turnover Intention: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3 (10), 1219-1230.
- Kaur Japneet. (2016). Examining relationships among corporate ethical values, commitment and turnover Intentions. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5 (1) pp. –
- Kaur Japneet. (2017). Exploring relationships among ethical climate types and organizational commitment: a case of Indian banking sector . *Journal of Indian Business Research*, 9 (1) pp. –
- Kelley, S. W., and Dorsch, M. J. (1991). Ethical climate, organizational commitment, and indebtedness among purchasing executives. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 11(4), 55-66.

- Kianto, A., Vanhala, M., Heilmann, P. (2016). The Impact of Knowledge Management on Job Satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 621-636.
- Kohlberg, L. (1981). The philosophy of moral development moral stages and the idea of justice.
- Lacity, M. C., Iyer, V. V., Rudramuniyaiah, P.S. (2008). Turnover intentions of Indian IS professionals. *Inf. Syst. Front*, 10, 225–241.
- Lu H, *et al.* (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal Nurse Study*, 49(8), 1017–38.
- Martin, K. D., and Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175-194.
- Marshall, S., Anke, A., and Maribeth, K. (2007). The power of ethical work climates. *Organizational Dynamics*, 36(2), 171–186.  
doi:10.1016/j.orgdyn.2007.03.005
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R., and Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre-and postentry influences. *Journal of Management*, 17(4), 717-733.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, (1), pp : 61-89.

- Meyer, J.P., and Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California : Sage Publications.
- Mehmet, *et al.* (2014). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2014.939987.
- Michaels CE, and Spector PE. (1982). Causes of employee turnover: a test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal Applied Psychology*; 67 (1):53–9.
- Mowday, R. T., Steers R. M., and Porter L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, and Hollingsworth, A. (1978). The Relationship Between Human Resource Practices and Employee Retention in Public Organisations: an Exploratory Study Conducted in the United Arab Emirates. *Arab: International Journal of Business and Social Science*.
- Mueller CW, McCloskey JC. (1990). Nurses' job satisfaction: *a proposed measure*. *Nurs Res*; 39 (2):113–7.
- Na li, *et al.* (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. Xueyuan Road, Haidian District, Beijing, China. *International Emergency Nursing*.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rabiul, *et al.* (2016). Ethical Climate and Employee Turnover Intention in the Ready-Made Garment Industry of Bangladesh. *Wiley Periodicals, Inc.*
- Robbins, P., Stephendan dan Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Belas Buku Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Robert, *et al.* (2016). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, (37) Iss 2 pp.
- Reichers, A. E., and Schneider, B. (1990). Climate and culture: an evolution of constructs”, In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture*(pp. 5–39). San Francisco: Jossey-Bass.
- Riley, D. (2006). Turnover Intentions: The Mediation Effect of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment. *In Thesis*. Jepang: University of Wakaito.
- Sabil Husein A.(2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*, .Universitas Brawijaya: Modul Ajar. hal. 18-24
- Sabnem Ensari. (2016). The mediating effect of perceived ethical climate on organizational commitment, trust and turnover intention interactions: a research on insurance sector.Istanbul Turkey;*European law*.

- Saari, L. M., and Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human resource management, (43)*, 395-407.
- Sekaran and Bougie. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach*. Chichester, West Sussex, United Kingdom : Printer Trento Srl.
- Shaffer, M. A., and D. A. Harrison. (1998). Expatriates' psychological withdrawal from international assignments: Work, nonwork, and family influences. *Personnel Psychology* 51 (1): 87-118
- Schwepker Jr, C. H. (2001). *Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the sales force*. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectives on organizational climate and culture. In S. Zedeck (Eds.), *APA Handbooks in Psychology. APA Handbook of industrial and organizational psychology. Building and developing the organization* (pp. 373–414). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schneider, B., and Rentsch, J. (1988). Managing climates and cultures: A futures' perspective. in Hage, J. (Ed.), *Futures of organizations*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Spector, P. E. (2011). JSS Scale: Original English. Retrieved from Job Satisfaction Survey, JSS: [shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/JssEnglish.doc](http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/JssEnglish.doc)
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. CA: SAGE.
- Stevens, R.S. (1978). *Music in State-Supported Schools in New South Wales and Victoria. Unpublished PhD thesis*. University of Melbourne.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sumedho. (2015). The Effect of Nine Facets of Job Satisfaction for Creative Employees in Creative Agency. Surabaya. *iBuss Management*, 3, 21-27.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Tarigan and Ariani. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management & Applied Economics*, vol. 5, no.2.
- Tnay, *et al.* (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Victor, B., and Cullen J. B. L. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*9.
- Victor, B., and Cullen J. B. L. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Adm Sci Q*;33(March), 101– 25.
- Wang, D., Hom, P. W., and Allen, D. G. (2017). Coping with Newcomer "Hangover": How Socialization Tactics Affect Declining Job Satisfaction During Early Employment. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 196-210.

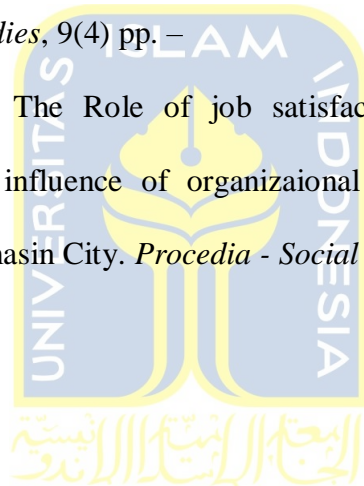


Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.

Yin, J. C. T., and Yang, K. A. (2002). Nursing Turnover in Taiwan: A Meta-Analysis of Related Factors. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 573-581.

Ying-Cheng Hung Tsung-Ying Tsai. (2015). The effects of ethical work climate on organizational commitment in Taiwanese military units. *Chinese Management Studies*, 9(4) pp. –

Zagladi, *et al.*(2015). The Role of job satisfaction and power distance in determining the influence of organizational justice toward the turnover intention. Banjarmasin City. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.



## LAMPIRAN

### Lampiran I

#### KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya Farid Irawan Nugroho mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul: Pengaruh *Ethical Climate* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediator pada DN Production Yogyakarta.

Saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu, Saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk tujuan ilmiah dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya. Kebenaran dan kelengkapan jawaban sangat membantu dalam melaksanakan penelitian. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Farid Irawan Nugroho

### A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai kenyataan yang dialami :

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Usia:
  - a. Kurang dari 25 tahun
  - b. 26 tahun-30 tahun
  - c. 31 tahun-35 tahun
  - d. 36 tahun-40 tahun
  - e. Lebih dari 45 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMP
  - b. SMA
  - c. Diploma
  - d. Sarjana (S1)

### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk **melingkari** jawaban yang sesuai dengan pilihan yang Bapak/ Ibu/Saudara rasakan
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu untuk mengembalikan kepada yang menyerahkan angket/ kuesioner
4. Mohon untuk memberikan jawaban **sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.**

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
00	Terbiasa berdoa ketika hendak bekerja	5	4	3	2	1

#### A. *Ethical Climate*

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

- 5 = Sangat setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Netral (N)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 1 = Sangat tidak setuju (STS)

<b>Kepedulian (<i>Caring</i>)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.1	Di dalam organisasi ini, orang-orang saling memperhatikan kesejahteraan mereka.	5	4	3	2	1
1.2	Apa yang terbaik bagi orang lain selalu menjadi perhatian utama organisasi ini.	5	4	3	2	1
1.3	Kesejahteraan seluruh orang di dalam organisasi menjadi kepedulian utama organisasi ini.	5	4	3	2	1
1.4	Pertimbangan utama organisasi ini adalah apa yang terbaik bagi semua orang yang ada di dalam organisasi.	5	4	3	2	1
1.5	Di dalam organisasi ini, orang diharapkan untuk selalumelakukan apa yang tepat bagi mahasiswa dan masyarakatumum.	5	4	3	2	1
<b>Hukum dan Undang-Undang (<i>Law and Codes</i>)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.6	Pertimbangan paling utama di dalam organisasi ini adalah apakah suatu keputusan bertentangan dengan nilai-nilai moral dalam agama	5	4	3	2	1
1.7	Orang-orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk menempatkan kepatuhan pada nilai-nilai moral dalam agama atau standard profesi yang ada di atas pertimbangan-pertimbangan yang lain.	5	4	3	2	1
1.8	Di dalam organisasi ini, orang diharapkan untuk taat mengikuti pedoman yang sah menurut hukum ataupedoman yang ditentukan oleh profesi	5	4	3	2	1

1.9	Di dalam organisasi ini, hukum atau kode etik profesi menjadi perhatian yang paling utama.	5	4	3	2	1
<b>Instrumen (<i>Instrumental</i>)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.10	Segala upaya yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi ini umumnya ditujukan untuk kepentingan diri mereka sendiri	5	4	3	2	1
1.11	Nilai - nilai etika atau nilai-nilai moral pribadi seseorang tidak dipedulikan di dalam organisasi ini.	5	4	3	2	1
1.12	Di dalam organisasi ini, orang-orang menempatkan kepentingan pribadi mereka di atas pertimbangan-pertimbangan lainnya.	5	4	3	2	1
1.13	Orang-orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk melakukan segala sesuatu demi terwujudnya keinginan organisasi.	5	4	3	2	1
1.14	Hasil suatu kerja di dalam organisasi ini akan dianggap kurang baik apabila hasil kerja tersebut dianggap mengganggu kepentingan organisasi.	5	4	3	2	1
1.15	Di dalam organisasi ini, orang menempatkan kepentingan organisasi di atas segala-galanya.	5	4	3	2	1
1.16	Tanggung jawab utama orang yang bekerja di dalam organisasi ini adalah memikirkan efisiensi.	5	4	3	2	1
1.17	Cara yang paling efisien selalu dianggap sebagai cara yang benar di dalam organisasi ini.	5	4	3	2	1

1.18	Di dalam organisasi ini, setiap orang diharapkan untuk mengutamakan kerja efisien di atas segala-galanya.	5	4	3	2	1
<b>Kemandirian (<i>Independent</i>)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.19	Di dalam organisasi ini, orang-orang diharapkan untuk berpedoman pada keyakinan mereka sendiri tentang apa yang benar untuk dilakukan.	5	4	3	2	1
1.20	Setiap orang di dalam organisasi ini memutuskan sendiri apa yang benar dan apa yang salah bagi dirinya.	5	4	3	2	1
1.21	Perhatian paling utama di dalam organisasi ini adalah apakah setiap orang sadar akan hal yang dianggap benar dan hal yang dianggap salah.	5	4	3	2	1
1.22	Di dalam organisasi ini, orang berpedoman pada nilai-nilai moral pribadi mereka sendiri.	5	4	3	2	1
<b>Aturan (<i>Rules</i>)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.23	Mematuhi aturan dan prosedur organisasi merupakan hal yang sangat penting di dalam organisasi ini.	5	4	3	2	1
1.24	Semua orang di dalam organisasi ini diharapkan untuk mematuhi aturan dan prosedur organisasi.	5	4	3	2	1
1.25	Orang-orang yang dianggap berhasil di dalam organisasi ini sangat patuh pada aturan organisasi	5	4	3	2	1
1.26	Orang-orang yang dianggap berhasil di dalam organisasi ini sangat mematuhi	5	4	3	2	1

ketetapan-ketetapan yang telah diputuskan oleh organisasi.					
--	--	--	--	--	--

### B. Komitmen Organisasional

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak setuju (TS)

1 = Sangat tidak setuju (STS)

#### Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2.1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dalam hal ini organisasi.	5	4	3	2	1
2.2	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	5	4	3	2	1
2.3	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga saya' di organisasi ini.	5	4	3	2	1
2.4	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan organisasi ini.	5	4	3	2	1
2.5	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.	5	4	3	2	1
2.6	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.	5	4	3	2	1

#### Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
2.7	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini sekarang bahkan jika saya menginginkannya.	5	4	3	2	1

2.8	Terlalu banyak hidup saya akan terganggu jika saya meninggalkan organisasi saya.	5	4	3	2	1
2.9	Saat ini, tetap dengan pekerjaan saya di organisasi ini adalah masalah kebutuhan seperti keinginan.	5	4	3	2	1
2.10	Saya percaya saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini.	5	4	3	2	1
2.11	Salah satu dari beberapa konsekuensi negatif meninggalkan pekerjaan saya di organisasi ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia di tempat lain.	5	4	3	2	1
2.12	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar.	5	4	3	2	1
<b>Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
2.13	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap dengan organisasi saya.	5	4	3	2	1
2.14	Bahkan jika itu untuk keuntungan saya, saya tidak merasa itu akan benar untuk pergi.	5	4	3	2	1
2.15	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan organisasi ini sekarang.	5	4	3	2	1
2.16	Organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan saya.	5	4	3	2	1
2.17	Saya tidak akan meninggalkan organisasi saya sekarang karena rasa kewajiban saya terhadapnya.	5	4	3	2	1
2.18	Saya berhutang banyak pada organisasi ini.	5	4	3	2	1



**C. Kepuasan Kerja**

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak setuju (TS)

1 = Sangat tidak setuju (STS)

<i>Pay</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.1	Saya merasa dibayar dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan	5	4	3	2	1
3.2	Saya merasa puas dengan peluang saya untuk kenaikan gaji	5	4	3	2	1
<i>Promotion</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.3	Mereka yang berhasil dalam pekerjaan memiliki peluang yang adil untuk dipromosikan	5	4	3	2	1
<i>Fringe Benefits</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.4	Manfaat yang kami terima sama baiknya dengan yang ditawarkan kebanyakan organisasi lain.	5	4	3	2	1
<i>Contingent Rewards</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima pengakuan bahwa saya harus melakukan pekerjaan tersebut.	5	4	3	2	1

<i>Supervision</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.6	Atasan saya menunjukkan terlalu sedikit minat pada perasaan bawahan.	5	4	3	2	1
<i>Operating Procedure</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.7	Banyak peraturan dan prosedur membuat kami melakukan pekerjaan yang mudah menjadi sulit.	5	4	3	2	1
<i>Co-Workers</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.8	Saya menyukai orang-orang yang bekerja dengan saya.	5	4	3	2	1
<i>Nature of Work</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.9	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja.	5	4	3	2	1
3.10	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.	5	4	3	2	1
<i>Communication</i>						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3.11	Komunikasi tampaknya baik di dalam organisasi ini.	5	4	3	2	1

**D. Turnover Intention**

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4.1	saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	5	4	3	2	1
4.2	saya dapat meninggalkan perusahaan ini dan bekerja untuk perusahaan lain di tahun berikutnya	5	4	3	2	1
4.3	Saya berencana untuk mengatakan pada perusahaan, untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama	5	4	3	2	1
4.4	saya mungkin tidak memiliki masa depan yang baik jika saya tetap dengan organisasi ini	5	4	3	2	1

## Lampiran II

## Tabulasi Data Mentah

X1LC1	X1LC2	X1LC3	X1LC4	X1Ins1	X1Ins2	X1Ins3	X1Ins4	X1Ins5	X1Ins6
3	3	3	4	2	1	1	5	3	4
4	3	4	3	3	2	4	1	2	4
3	3	3	4	3	5	3	3	3	3
5	3	1	1	5	5	4	1	1	3
5	5	5	4	4	1	2	4	5	5
5	5	5	5	3	1	1	5	5	5
5	5	5	5	1	1	2	5	5	5
5	5	5	5	1	1	2	4	4	3
5	5	5	5	1	1	2	4	4	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	2	2	3	3	3
2	3	4	2	3	2	3	4	2	3
5	5	5	5	2	5	1	5	5	5
4	2	4	2	3	1	1	4	3	2
4	3	2	2	3	3	3	4	4	4
3	2	4	2	2	2	2	3	3	4
3	4	2	2	1	1	4	4	2	3
3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	2	3	3	1	4	3	4
3	3	2	2	1	2	2	3	3	4
3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
4	3	1	2	1	1	2	3	2	4
3	2	3	2	1	1	2	3	3	3
3	4	4	4	3	4	1	5	4	4
1	3	4	1	2	1	3	4	3	3
2	4	3	3	2	1	3	3	3	4
4	4	4	4	2	2	3	4	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	3	3	2	3	3	3	4	2	4
4	3	3	3	3	4	3	3	5	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	4	5	3	4	4	3	4	3	4
5	4	4	4	2	2	2	4	4	2
2	4	4	3	2	2	3	3	4	4

X1Ins7	X1Ins8	X1Ins9	X1Ind1	X1Ind2	X1Ind3	X1Ind4	X1Rul1	X1Rul2	X1Rul3
4	4	4	4	3	3	3	5	5	4
4	2	4	2	1	4	3	4	2	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	1	3	4	1	1	2
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	3	5	2	5	5	5
4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
4	3	4	3	2	3	4	5	5	5
4	3	4	3	2	3	4	5	5	5
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	4	3	3
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
5	5	5	1	1	2	3	5	5	5
3	4	4	5	3	1	2	3	4	4
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
2	3	4	2	2	3	3	4	3	3
4	5	4	3	3	4	4	5	4	2
4	3	4	2	4	3	3	4	1	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
3	4	3	3	2	4	3	3	2	3
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
3	4	3	3	2	3	3	5	3	4
3	3	4	4	3	3	2	4	4	3
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
3	5	4	3	3	3	4	5	5	4
3	4	4	4	3	3	2	3	4	3
4	3	3	3	2	3	4	4	4	2
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	5	5	4	4	4	4	5
2	2	2	3	3	4	2	5	5	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4



X2NoW2	X2Co	ZAC1	ZAC2	ZAC3	ZAC4	ZAC5	ZAC6	ZCC1	ZCC2
4	4	3	2	2	2	3	2	4	3
4	4	4	3	4	3	5	1	4	3
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
2	2	2	3	5	4	2	5	5	4
5	5	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	4	2	3	3	5	1	5	5
5	5	2	2	2	3	3	3	3	3
5	4	2	2	2	3	3	2	5	4
5	4	2	2	2	3	3	2	5	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	4	3	2	1	3	2	3	5	3
4	3	3	1	2	4	3	2	5	5
5	5	2	2	2	3	3	3	5	5
4	5	2	2	1	3	1	1	2	1
4	4	3	2	2	2	3	2	4	2
3	3	2	2	1	3	3	3	5	1
4	4	3	1	1	2	3	2	5	1
3	4	3	1	1	1	2	1	5	4
4	4	3	1	1	2	2	3	5	1
3	3	3	1	2	1	2	2	5	2
3	4	3	1	2	2	3	3	3	2
3	3	3	2	1	2	2	2	5	5
5	5	4	1	3	1	2	3	4	5
4	5	4	4	1	1	3	3	5	1
5	5	3	3	1	1	3	2	5	5
4	5	4	3	1	1	4	1	5	5
3	4	3	2	2	2	3	3	2	2
5	5	4	3	1	1	3	3	5	5
5	4	4	2	2	3	3	2	4	4
4	5	2	2	2	3	3	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	5	3	3	3	3	3	3
5	5	3	2	2	2	3	2	3	2
4	2	3	4	4	5	4	5	4	4

ZCC3	ZCC4	ZCC5	ZCC6	ZNC1	ZNC2	ZNC3	ZNC4	ZNC5	ZNC6
3	2	4	4	3	4	3	4	5	3
5	2	5	5	3	1	4	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	2	3	3	2	3	5
3	3	3	3	3	3	4	5	4	3
5	5	3	5	1	1	5	5	5	5
5	3	3	3	2	3	4	3	5	4
5	5	3	3	3	3	5	5	4	3
5	5	3	3	3	3	5	5	4	3
3	3	2	2	3	3	4	3	3	2
5	5	3	3	3	3	5	3	3	3
4	5	4	4	2	4	5	4	4	2
5	5	3	5	3	3	5	3	5	3
1	3	2	4	4	4	5	4	3	1
2	4	3	2	3	4	3	3	4	3
3	4	4	4	3	5	5	3	3	2
2	3	1	3	2	3	5	3	5	3
3	5	3	5	4	5	3	3	5	3
4	5	4	3	2	4	5	3	5	2
3	3	5	3	3	3	5	2	3	3
3	2	2	3	2	3	5	3	3	3
3	5	4	4	3	2	5	3	5	3
3	3	3	3	2	3	2	3	5	3
3	4	3	3	3	3	5	4	5	3
3	5	3	5	1	3	5	3	5	3
4	5	3	5	1	3	5	4	5	3
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
5	5	5	4	3	2	5	4	5	3
4	4	3	3	3	4	4	3	5	3
3	4	3	3	3	3	5	3	4	3
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	2	3	4	3	4	3	4	1
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4



Y1	Y2	Y3	Y4
1	3	4	2
1	4	3	2
3	3	3	3
5	5	3	3
1	1	3	2
1	1	4	1
1	1	3	2
1	1	2	3
1	1	2	3
1	1	3	1
1	1	2	2
1	2	2	1
1	1	3	2
1	1	2	1
1	1	3	2
1	1	2	3
1	1	2	1
1	1	3	3
1	2	3	1
1	1	2	2
1	2	2	3
1	1	3	1
1	2	2	2
1	1	3	1
1	2	2	1
1	2	3	1
3	3	3	2
1	2	3	2
2	1	3	2
1	2	3	2
4	4	3	3
2	3	1	3
1	4	3	3
4	3	3	4

### Lampiran III

#### Analisis Deskriptif Responden Penelitian

##### 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

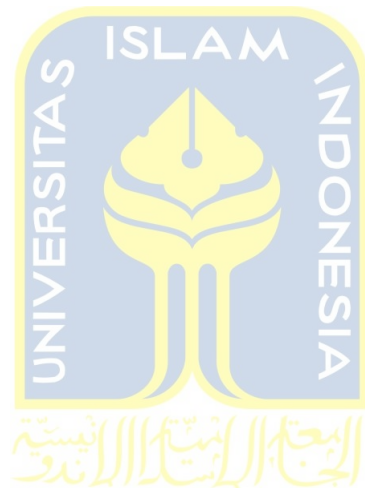
Kategori	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	31	91,2
Perempuan	3	8,8
Total	34	100

##### 2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Kategori	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 25 Tahun	19	55,9
26 Tahun-30 Tahun	4	11,8
31 Tahun-35 Tahun	5	14,7
36 Tahun-40 Tahun	1	2,9
Lebih dari 40 Tahun	5	14,7
Total	34	100

### 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Presentase
SMP	-	-
SMA	31	91,2
Diploma	-	-
Sarjana	3	8,8
Total	34	100



## Lampiran IV

Tabel Loading Factor

Variabel	Dimensi	Kode	Loading Factor
<i>Ethical Climate</i>	Caring	X1C2	0.839
		X1C3	0.846
	Law and Codes	X1LC2	0.885
		X1LC3	0.879
		X1LC4	0.872
	Instrumental	X1Ins4	0.709
		X1Ins5	0.815
		X1Ins7	0.881
		X1Ins9	1.000
	Independent	X1Ind3	0.798
		X1Ind4	0.808
	Rules	X1Rul1	0.819
		X1Rul2	0.867
		X1Rul3	0.827
X1Rul4		0.812	

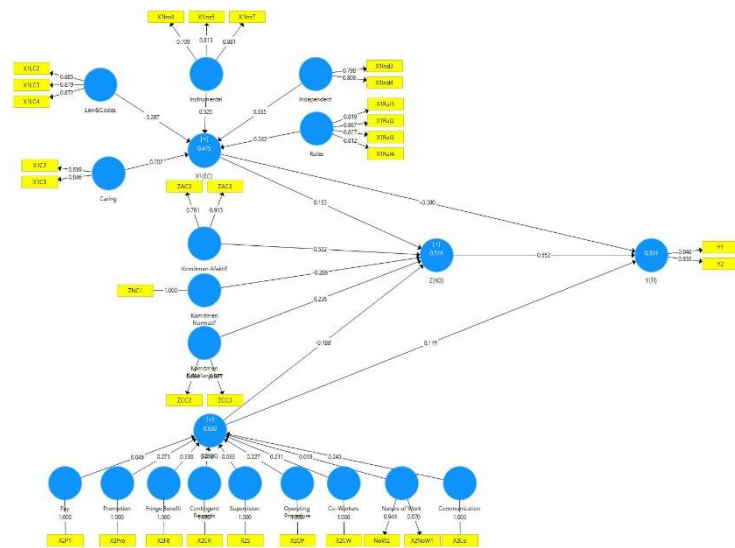
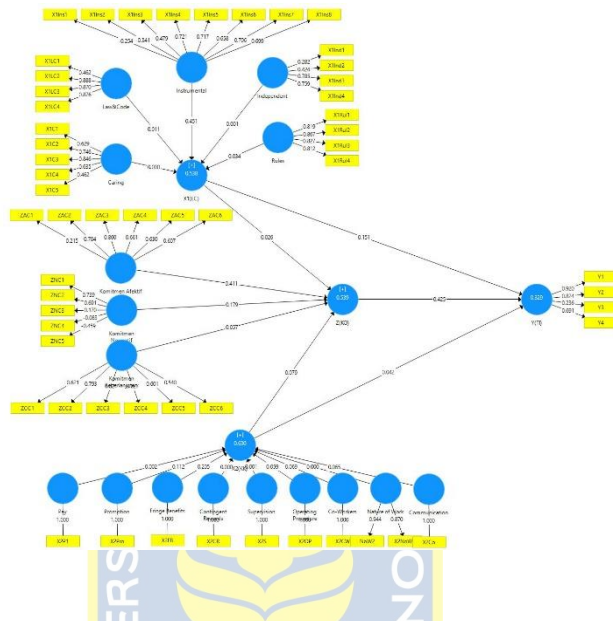
Variabel	Dimensi	Kode	Loading Factor
Kepuasan Kerja	Pay	X2P1	1.000
		X2P2	1.000
	Promotion	X2Pro	1.000
	Fringe Benefits	X2FB	1.000
	Contingent Rewards	X2CR	1.000
	Supervision	X2S	1.000
	Operating Procedure	X2OP	1.000
	Co-Workes	X2CW	1.000
	Nature of Work	X2NoW1	0.870
		X2NoW2	0.944
	Communication	X2Co	1.000

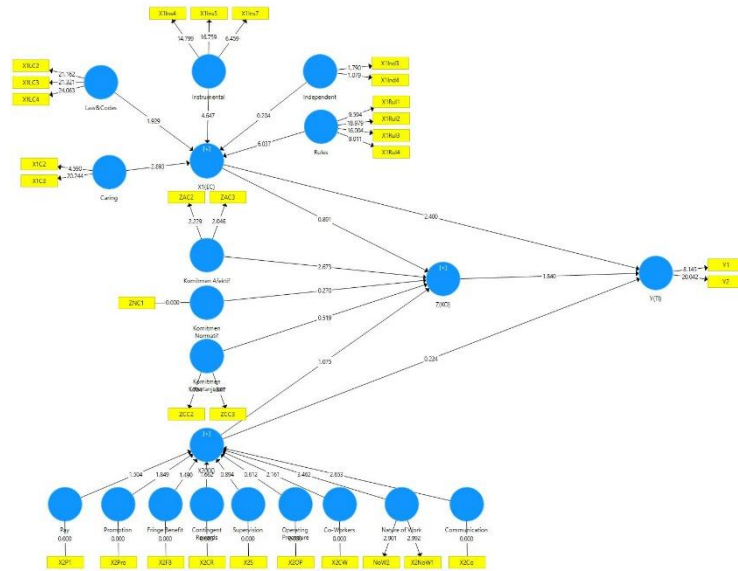
Variabel	Dimensi	Kode	Loading Factor
Komitmen Organisasional	Affective	ZAC2	0.761
	Commitment	ZAC3	0.913
	Normative	ZNC1	1.000
		ZNC6	1.000
	Continuance	ZCC2	0.864
		ZCC3	0.877

Variabel	Dimensi	Kode	Loading Factor
<i>Turnover Intention</i>	-	Y1	0.978
		Y2	0.788

Lampiran V

Hasil Uji Outer Model





## Lampiran VI

Tabel Cross Loading

	<b>Komitmen Organisasional</b>	<i>Ethical Climate</i>	<i>Turnover Intention</i>	<b>Kepuasan Kerja</b>
X1C2	0.013	<b>0.839</b>	-0.345	0.495
X1C3	0.008	<b>0.846</b>	-0.098	0.535
X1LC2	0.355	<b>0.885</b>	-0.064	0.391
X1LC3	-0.017	<b>0.879</b>	-0.176	0.556
X1LC4	0.201	<b>0.872</b>	-0.162	0.511
X1Ins4	-0.058	<b>0.709</b>	-0.375	0.406
X1Ins5	0.094	<b>0.815</b>	-0.262	0.521
X1Ins7	0.311	<b>0.881</b>	-0.174	0.247
X1Ins9	0.269	<b>1.000</b>	-0.189	0.172
X1Ind3	0.501	<b>0.798</b>	0.129	0.248
X1Ind4	0.368	<b>0.808</b>	0.259	0.011
X1Rul1	-0.059	<b>0.819</b>	-0.379	0.375
X1Rul2	-0.047	<b>0.867</b>	-0.268	0.560
X1Rul3	0.087	<b>0.827</b>	-0.196	0.548
X1Rul4	-0.125	<b>0.812</b>	-0.425	0.428
X2P1	0.220	0.271	-0.171	<b>1.000</b>



**Lanjutan Tabel Cross Loading**

X2P2	-0.005	0.172	0.037	<b>1.000</b>
X2Pro	-0.153	0.010	-0.029	<b>1.000</b>
X2FB	-0.007	-0.171	-0.017	<b>1.000</b>
X2CR	0.187	0.269	-0.211	<b>1.000</b>
X2S	0.049	-0.024	0.647	<b>1.000</b>
X2OP	0.071	0.063	0.559	<b>1.000</b>
X2CW	-0.277	0.306	-0.324	<b>1.000</b>
X2NoW1	0.001	0.427	-0.129	<b>0.870</b>
X2Co	-0.123	0.228	-0.465	<b>1.000</b>
X2NoW2	-0.043	0.347	-0.302	<b>0.944</b>
ZAC2	<b>0.761</b>	-0.020	0.505	0.413
ZAC3	<b>0.931</b>	0.107	0.702	0.039
ZNC1	<b>1.000</b>	-0.203	0.111	0.012
ZNC6	<b>1.000</b>	0.269	0.490	-0.005
ZCC2	<b>0.864</b>	0.242	0.076	0.209
ZCC3	<b>0.877</b>	0.162	0.058	0.152
Y1	0.548	-0.140	<b>0.978</b>	0.018
Y2	0.184	-0.281	<b>0.788</b>	0.058

## Lampiran VII

Tabel Construct Reliability

	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Law and Codes	0.772	0.910	0.855
Instrumental	0.648	0.846	0.749
Rules	0.691	0.900	0.852
Pay	1.000	1.000	1.000
Promotion	1.000	1.000	1.000
Fringe Benefits	1.000	1.000	1.000
Contingent Rewards	1.000	1.000	1.000
Supervision	1.000	1.000	1.000
Operating Procedure	1.000	1.000	1.000
Co-Workes	1.000	1.000	1.000
Nature of Work	0.824	0.903	0.793
Communication	1.000	1.000	1.000
Normative Commitment	1.000	1.000	1.000
Turnover Intention	0.789	0.881	0.783

**Lampiran VIII****Tabel R<sup>2</sup>**

	R Square	Adjusted R <sup>2</sup>
Ethical Climate	0,984	0,981
Kepuasan Kerja	0,995	0,993
Komitmen Organisasional	0,917	0,902
Turnover Intention	0,730	0,703



## Lampiran IX

**TABEL KOEFISIEN BETA, T-STATISTIK, DAN P-VALUES (PATH  
COEFFICIENT)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Value
<i>Ethical Climate</i> -> Komitmen Organisasional	0.169	0.303	0.197	0.861	0.391
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	0.623	0.561	0.248	2.511	0.014
Komitmen Organisasional -> <i>Turnover Intention</i>	0.792	0.696	0.299	2.645	0.009
<i>Ethical Climate</i> -> Komitmen Organisasional -> <i>Turnover Intention</i>	0.134	0.226	0.153	0.879	0.382
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional -> <i>Turnover Intention</i>	0.493	0.380	0.266	1.857	0.066

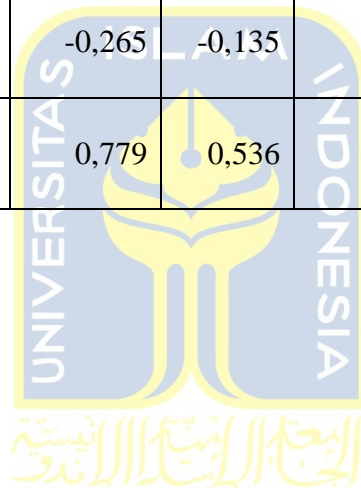
## Lampiran X

TABEL SECOND ORDER CONSTRUCT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Caring -&gt; Ethical Climate</i>	0,167	0,153	0,058	2,893	0,005
<i>Law&amp;Codes -&gt; Ethical Climate</i>	0,205	0,194	0,106	1,929	0,057
<i>Instrumental -&gt; Ethical Climate</i>	0,344	0,346	0,074	4,647	0,000
<i>Independent -&gt; Ethical Climate</i>	0,021	0,068	0,102	0,204	0,839
<i>Rules -&gt; Ethical Climate</i>	0,407	0,388	0,067	6,037	0,000
<i>Pay -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,121	0,136	0,080	1,504	0,136
<i>Promotion -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,145	0,164	0,078	1,849	0,067
<i>Fringe Benefit -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,139	0,127	0,093	1,490	0,139
<i>Contingent Rewards -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,141	0,120	0,085	1,662	0,100
<i>Supervision -&gt; Kepuasan Kerja</i>	-0,154	-0,046	0,173	0,894	0,374
<i>Operating Procedure -&gt; Kepuasan Kerja</i>	-0,133	0,012	0,217	0,612	0,542
<i>Co-Workers -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,197	0,147	0,091	2,161	0,033
<i>Nature of Work -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,310	0,269	0,090	3,462	0,001
<i>Communication -&gt; Kepuasan Kerja</i>	0,254	0,185	0,096	2,653	0,009
<i>Komitmen Afektif -&gt; Komitmen Organisasional</i>	0,872	0,678	0,326	2,673	0,009
<i>Komitmen Keberlanjutan -&gt; Komitmen Organisasional</i>	0,100	0,211	0,192	0,519	0,605

**LANJUTAN TABEL *SECOND ORDER CONSTRUCT***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Normatif -> Komitmen Organisasional	0,043	-0,035	0,161	0,270	0,788
<i>Ethical Climate -&gt; Turnover Intention</i>	-0,387	-0,386	0,161	2,400	0,018
<i>Ethical Climate -&gt; Komitmen Organisasional</i>	0,114	0,029	0,128	0,891	0,375
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,071	0,162	0,317	0,224	0,823
Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasional	-0,265	-0,135	0,246	1,075	0,285
Komitmen Organisasional -> <i>Turnover Intention</i>	0,779	0,536	0,423	1,840	0,069



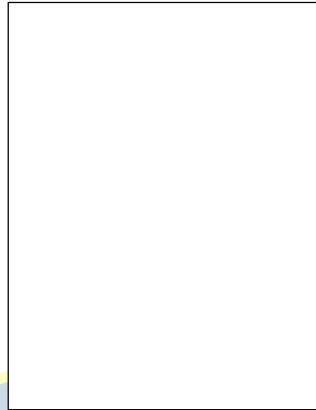
## Lampiran XI

### Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Ethical Climate -&gt; Turnover Intention</i>	-0,380	-0,337	0,157	2,414	0,018
<i>Ethical Climate -&gt; Komitmen Organisasional</i>	0,153	0,114	0,148	1,035	0,303
<i>Kepuasan Kerja -&gt; Turnover Intention)</i>	0,115	0,130	0,251	0,457	0,649
<i>Kepuasan Kerja -&gt; Komitmen Organisasional</i>	-0,188	-0,183	0,157	1,204	0,232
<i>Komitmen Organisasional -&gt; Turnover Intention</i>	0,552	0,539	0,148	3,740	0,000
<i>Ethical Climate -&gt; Komitmen Organisasional</i>	0,085	0,060	0,087	0,973	0,333
<i>-&gt; Turnover Intention</i>					
<i>Kepuasan Kerja -&gt; Komitmen Organisasional</i>	-0,104	-0,105	0,093	1,121	0,265
<i>-&gt; Turnover Intention</i>					

### Hasil Uji SEM Efek Mediasi

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
EC -> KO -> TI	0,089	1,050	0,296
KK -> KO -> TI	-0,206	1,393	0,167

**Lampiran XII****Biodata Peneliti**

Nama : Farid Iraawan Nugroho  
Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 30 Juni 1998  
NIM : 16311182  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia  
Fakultas : Bisnis dan Ekonomi  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Pendidikan Formal : 1. TK ABA Kutu Asem (2003-2004)  
2. SD MUH Karangwaru (2004-2010)  
3. SMP MUH 3 Yogyakarta (2010-2013)  
4. SMA MUH 3 Yogyakarta (2013-2016)  
5. Universitas Islam Indonesia (2016-2020)  
No.HP : +6285642633400  
Alamat Email : 16311182@students.uii.ac.id