



Pengaruh Organizations Climate dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention PT Perkebunan Sumatera Utara

Muhammad Aidil Akbar Nasution^{1*}, Sunaryo², Sopi Pentana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

Email: akbaraidil878@gmail.com, sunaryo.dosen@gmail.com, sopi.pentana@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh organization climate dan job satisfaction terhadap turnover intention dengan organizational commitment sebagai variabel intervening pada karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 135 orang, dengan menggunakan metode total sampling maka diperoleh sampel sebesar jumlah keseluruhan karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner pada seluruh karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organizations climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment pada karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment pada karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Organizations climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Job satisfaction tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Perkebunan Sumatera. Organizational commitment tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Organizational commitment tidak berpengaruh memediasi organizations climate terhadap turnover intention pada karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara. Organizational commitment tidak berpengaruh memediasi job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Untuk Resign, Komitmen Organisasi, Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational climate and job satisfaction on turnover intention with organizational commitment as an intervening variable on employees of PT Perkebunan Sumatera Utara. The total population in this study amounted to 135 people, by using the total sampling method, the sample obtained was the total number of employees of PT. North Sumatra Plantation. The analysis technique used is path analysis. While the type of research used in this study is associative with a quantitative approach, the method used in this study is statistics with data collection techniques through questionnaires to all employees of PT. North Sumatra Plantation. The results showed that organizational climate had a positive and significant effect on organizational commitment of employees of PT Perkebunan North Sumatra. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment of employees of PT Perkebunan North Sumatra. Organizations climate has a positive and significant effect on turnover intention in PT Perkebunan North Sumatra employees. Job satisfaction has no significant effect on turnover intention of PT Perkebunan Sumatera employees. Organizational commitment has no significant effect on turnover intention of PT Perkebunan North Sumatra employees. Organizational commitment has no effect on mediating organizational climate on turnover intention of PT Perkebunan North Sumatra employees. Organizational commitment has no effect mediating job satisfaction on turnover intention of PT Perkebunan North Sumatra employees.

Keywords: *Organizations Climate, Job Satisfaction, Turnover Itention, Organizational Commitment, employee*



1. PENDAHULUAN

Pencapaian organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan SDM-nya. Pekerja sebagai SDM tidak hanya sekedar protes dalam mencapai tujuan organisasi, namun juga menjadi subyek atau penghibur. Mereka dapat menjadi penyelenggara, pelaksana, dan pengatur yang secara konsisten berperan dalam memahami tujuan organisasi, dan memiliki perenungan, sentimen, dan keinginan yang dapat memengaruhi perspektif mereka di tempat kerja. Dalam kerjasama ini, pekerja menambah asosiasi sesuai dengan kapasitas, penguasaan, dan kemampuan yang dimiliki. Karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dan sebagai komponen utama dalam menata organisasi secara teratur juga menimbulkan masalah. Hal ini karena setiap individu memiliki tingkat kebutuhan, asumsi, dan landasan sosial serta isu yang berbeda-beda. Sehingga karyawan merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola perusahaan. Agar perusahaan mampu bersaing, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia karena hal tersebut dapat merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sebagai salah satu perusahaan perkebunan, PT. Perkebunan Sumatera Utara juga selalu berusaha untuk meningkatkan sumberdaya manusianya. Salah satunya di PT. Perkebunan Sumatera Utara setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan memiliki tanggung jawab dan fungsi berbeda-beda di mana karyawan harus menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan, karyawan lapangan yang harus datang dari pukul 07.00 sampai pukul 15.30, dengan mempertahankan kualitas dan tingkat kelestarian dan integritas yang tinggi pada perkebunan kelapa sawit, karyawan bekerja satu tim dan menghasilkan kinerja yang luar biasa, maka rasa saling memiliki dari setiap karyawan itu tinggi dan karyawan tersebut di dorong mempunyai karakter dan semangat untuk mencapai tujuan bersama dengan menghasilkan hasil kerja kualitas buah sawit yang bagus. *turnover* adalah sejauh mana pekerja merasa perlu meninggalkan organisasi, baik sengaja maupun tidak sengaja. Perusahaan harus menyadari elemen apa yang dapat mempengaruhi tingkat harapan *turnover* dengan tujuan agar jumlah karyawan yang keluar dapat ditekan[1]. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.[2]. Kepuasan terhadap karyawan yang bekerja secara langsung memiliki iklim organisasi berpengaruh secara negatif dengan sangat signifikan[3]. *Structural Equation Model* (SEM) pada pengujian terhadap konflik kepuasan kerja akan berdampak kepada pengaruh pekerjaan pada keluarga atau sering disebut dengan *Work Family Conflict* akan menghasilkan dampak yang berpengaruh positif dan dapat melakukan mediasi terhadap karyawan yang akan mengundurkan diri termotivasi untuk pindah ke perusahaan lain [4].

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan hipotesis.[5] Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel (X) terhadap variabel (Y2) melalui variabel intervening (Y1).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [5]. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Sumatera Utara sebanyak 135 karyawan. Sampel adalah Objek yang diamati itu dapat dilihat secara keseluruhan (populasi) atau secara parsial[6]. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai sampel-sampel mana yang paling sesuai, yang dapat mewakili suatu populasi, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 120 karyawan PT Perkebunan Sumatera Utara.



2.3 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala likert, dengan bentuk ceklis. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai. Namun karena masalah pandemic Covid -9 peneliti hanya melakukan penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Analisis data diperlukan agar penulis memperoleh hasil yang dapat dipercaya. Berikut adalah beberapa teknik analisis data yang digunakan.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 120 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel sebesar 0,2967, untuk $df = 120 - 2 = 118$; $\alpha = 0,001$ maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Keandalan (reliability) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas item dalam beragam instrumen.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan melalui cara :

Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan One Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai probabilitas lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diobservasi adalah normal

b. Pengujian Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadinya korelasi yang kuatnya diantaranya variable variabelnya yang diikutinya sertakan dalamnya pembentukannya model regresinya linear

Jika korelasi antara variabel bebas lebih atau samanya dengan 0,8 ($< 0,8$) berarti terjadi multikolinieritas.[7]

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Path Analysis (Analisis Jalur)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.[8] Dengan menggunakan persamaan, yaitu sebagai berikut :

$$\text{Substruktur I: } Y_1 = \beta_{Y1X1}X_1 + \beta_{Y1X2}X_2 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Substruktur II: } Y_2 = \beta_{Y2X1}X_1 + \beta_{Y2X2}X_2 + \beta_{Y2Y1}Y_1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

keterangan :

Y_1 = Organizational Commitment

Y_2 = Turnover Intention

X_1 = Organizations Climate

X_2 = Job Satisfaction

e_1 = Nilai Error Eksogen 1

e_2 = Nilai Error Eksogen 2

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)



Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak, yang berarti model regresi tidak fit. Jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa model regresi fit).

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Apabila hasil dari uji t nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan, jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Sobel (Pengaruh Tidak Langsung)

Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Dengan cara perhitungan mengalikan pengaruh tidak langsung X ke Y2 melalui Y1 dengan cara mengalikan jalur X – Y1 (a) dengan jalur Y1 – Y2 (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c-c') dimana c adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa menghubungkan Y1, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah menghubungkan Y1.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Organizations Climate (X₁)

Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0,633	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.2	0,666	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.3	0,664	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.4	0,668	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.5	0,645	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.6	0,647	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.7	0,609	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Job Satisfaction (X₂)

Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
X2.1	0,729	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.2	0,717	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.3	0,666	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.4	0,699	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.5	0,733	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.6	0,667	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.7	0,718	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.8	0,666	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.9	0,684	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Organizational Commitment (Y₁)

Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
Y1.1	0,722	0,2967	Valid (R Hitung > R Tabel)

Y1.2	0,770	0,2967	Valid (R Hitung> R Tabel)
Y1.3	0,779	0,2967	Valid (R Hitung> R Tabel)
Y1.4	0,793	0,2967	Valid (R Hitung> R Tabel)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y2)

Item	R Hitung	R Tabel	Hasil
Y2.1	0,751	0,2967	Valid (R Hitung> R Tabel)
Y2.2	0,805	0,2967	Valid (R Hitung> R Tabel)
Y2.3	0,799	0,2967	Valid (R Hitung> R Tabel)
Y2.4	0,828	0,2967	Valid (R Hitung> R Tabel)

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Organizations Climate (X ₁)	7 Pertanyaan	0,767	0,60	Reliabel
Job Satisfaction (X ₂)	9 Pertanyaan	0,868	0,60	Reliabel
Organizational Commitment (Y ₁)	4 Pertanyaan	0,765	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y ₂)	4 Pertanyaan	0,806	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai Cronbach Alpha>0,060 maka dapat disimpulkan bahwa instrument data penelitian dinyatakan reliabel.

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$.

Tabel 6 Uji Normalitas Substruktur 1
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			120
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			.59306367
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.035
		Positive	.025
		Negative	-.035



Kolmogorov-Smirnov Z	.381
Asymp. Sig. (2-tailed)	.999

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,999. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,999, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Tabel 7 Uji Normalitas Substruktur II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.49930234
Most Extreme Differences	Absolute		.063
	Positive		.063
	Negative		-.056
Kolmogorov-Smirnov Z			.687
Asymp. Sig. (2-tailed)			.732

Perhatikan bahwa berdasarkan tabel, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,732. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,732, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

Tabel 8 Uji Multikolinearitas Substruktur 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>organizations climate</i> (X1)	.561	1.783
<i>job satisfaction</i> (X2)	.561	1.783

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel diatas, diketahui nilai VIF dari *organizations climate* adalah 1.783, nilai VIF dari *job satisfaction* adalah 1.783. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10,0 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 9 Uji Multikolinearitas Substruktur II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>organizations climate</i> (X1)	.487	2.052
<i>job satisfaction</i> (X2)	.465	2.150
<i>commitment organizational</i> (Y1)	.487	2.051

Perhatikan bahwa berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai VIF dari organizations climate adalah 2.052, nilai VIF dari job satisfaction adalah 2.150 dan nilai VIF dari commitment organizational adalah 2.051. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10,0 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Substruktur 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.597	1.180		-1.353	.179
organizations climate (X1)	.357	.411	.106	.870	.386
job satisfaction (X2)	-.605	.363	-.203	-1.663	.099

Berdasarkan Tabel diatas, diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari organizations climate dan job satisfaction, yakni masing-masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 11 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Struktur II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.661	1.077		-4.328	.000
organizations climate (X1)	.521	.398	.169	1.306	.194
job satisfaction (X2)	-.497	.361	-.182	-1.376	.171
commitment organizational (Y1)	.504	.324	.201	1.556	.122

Berdasarkan tabel diatas ,diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari organizations climate, job satisfaction, commitment organizational, yakni masing-masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12 Koefisien Determinasi (R-Square) Substruktur 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.504	.59811

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,513$ artinya bahwa kemampuan variabel Job satisfaction dan Organizations Climate dalam menjelaskan Organizational Commitment adalah sebesar 51,3% sedangkan sisanya sebesar 0,487 atau 48,7% merupakan nilai error variabel model substruktur I.

Tabel 13 Koefisien Determinasi (R-Square) Substruktur II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.646	.50572

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,655$ artinya bahwa kemampuan variabel Organizational Commitment, Job Satisfaction dan Organizations Climate dalam menjelaskan Turnover Itention adalah sebesar 65,5% sedangkan sisanya sebesar 0,345 atau 34,5% merupakan nilai error variabel model substruktur II.

Tabel 14 Hasil Uji FSubstruktur 1
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44.007	2	22.003	61.507	.000 ^a
Residual	41.855	117	.358		
Total	85.862	119			

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui nilai F hitung 61,507 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $61,507 > F$ table 3,073 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$. Maka organizations climate dan job satisfaction secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap commitment organizational

Tabel 15 Hasil Uji FSubstruktur II
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.231	3	18.744	73.289	.000 ^a
Residual	29.667	116	.256		
Total	85.898	119			

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai F hitung 73,289 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $73,289 > F$ tabel 2,682 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka organizations climate, job satisfaction dan commitment organizational secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention.

Tabel 16 Hasil Persamaan Substruktur 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.449	.305		1.473	.143		
organizations climate (X1)	.445	.106	.362	4.199	.000	.561	1.783

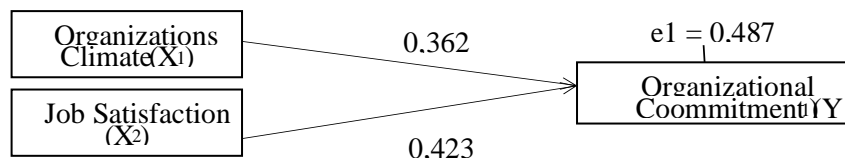
job satisfaction (X2)	.460	.094	.423	4.904	.000	.561	1.783
-----------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disajikan persamaan regresi linear berganda yaitu

$$Y_1 = 0,362X_1 + 0,423X_2 + 0,487e_1$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel organizations climate dan job satisfaction mempunyai araf koefisien yang bertanda positif terhadap komitmen organisasi.
- Koefisien organizations climate member nilai sebesar 0,362 yang berarti bahwa meningkatnya organizations climate dapat meningkatkan komitmen organisasi.
- Koefisien job satisfaction memberikan nilai sebesar 0,423 yang berarti bahwa meningkatnya job satisfaction dapat meningkatkan komitmen organisasi.



Gambar 1 Model Substruktur I

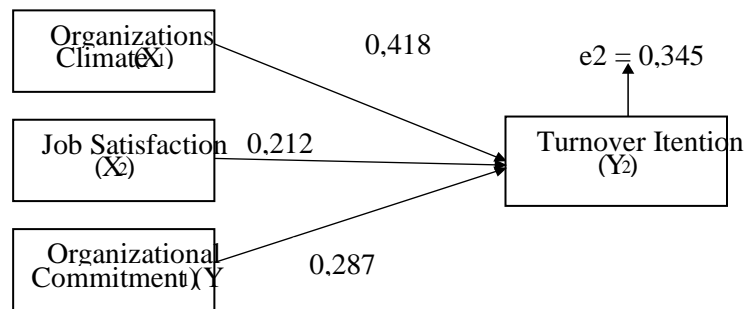
Tabel 17 Hasil Persamaan Substruktur II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.046	.260		.177	.860		
organizations climate (X1)	.515	.096	.418	5.354	.000	.487	2.052
job satisfaction (X2)	.231	.087	.212	2.648	.009	.465	2.150
commitment organizational (Y1)	.287	.078	.287	3.672	.000	.487	2.051

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disajikan persamaan regresi linear berganda yaitu

$$Y_2 = 0,418X_1 + 0,212X_2 + 0,287Y_1 + 0,345e_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel organizations climate, job satisfaction dan commitment organizational mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap turnover intention.



Gambar 11 Model Substruktur I

Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis Sub I
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	.449	.305		1.473	.143		
<i>organization s climate (X1)</i>	.445	.106	.362	4.199	.000	.561	1.783
<i>job satisfaction (X2)</i>	.460	.094	.423	4.904	.000	.561	1.783

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai signifikansi organizations climate (X1) terhadap organizations commitment (Y1) sebesar 0,000
2. lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan
3. organizations climate terhadap organizations commitment. Dengan demikian hipotesis organizations climate berpengaruh terhadap organizations commitment (H1) dapat diterima.
4. Nilai signifikansi job satisfaction (X2) terhadap organizations commitment (Y1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan job satisfaction terhadap organizations commitment. Dengan demikian hipotesis job satisfaction berpengaruh terhadap organizations commitment (H2) dapat diterima.

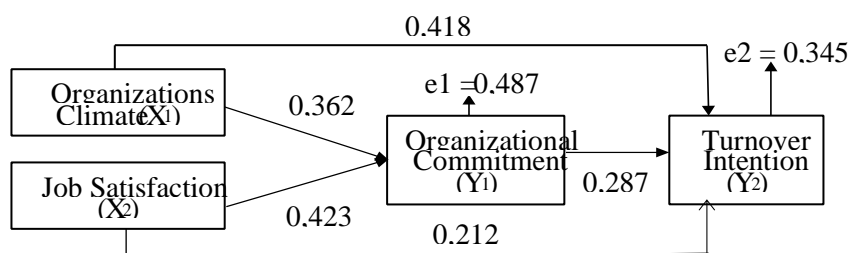
Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis Sub II
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	.046	.260		.177	.860		

organizations climate (X1)	.515	.096	.418	5.354	.000	.487	2.052
job satisfaction (X2)	.231	.087	.212	2.648	.009	.465	2.150
commitment organizationa l (Y1)	.287	.078	.287	3.672	.000	.487	2.051

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai signifikansi organizations climate (X1) terhadap turnover intention (Y2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan organizations climate terhadap turnover intention. Dengan demikian hipotesis organizations climate berpengaruh terhadap turnover intention (H3) dapat diterima.
2. Nilai signifikansi job satisfaction (X2) terhadap turnover intention (Y2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan job satisfaction terhadap turnover intention. Dengan demikian hipotesis job satisfaction berpengaruh terhadap turnover intention (H4) dapat diterima.
3. Nilai signifikansi organizational commitment (X3) terhadap turnover intention (Y2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan organizational commitment terhadap turnover intention. Dengan demikian hipotesis organizational commitment berpengaruh terhadap turnover intention (H5) dapat diterima.



Gambar 3. Model Analisis Jalur

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Sobel Test)

- a. Pengaruh *Organizations Climate* Terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment*

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.362	Sobel test: 2.50309219	0.04150626	0.01231135
b 0.287	Aroian test: 2.45486131	0.04232174	0.0140939
sa 0.106	Goodman test: 2.55428233	0.04067444	0.01064069
sb 0.078	Reset all	Calculate	

Gambar 4. Uji Sobel Test I

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (p-value) adalah 0,01231135 < 0,05, artinya terdapat pengaruh signifikan organizations climate terhadap turnover intention melalui organizational commitment. Dengan demikian hipotesis organizational commitment dapat memediasi pengaruh organizations climate terhadap turnover intention (H6) diterima.

- b. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* melalui *Organizational Commitment*

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.423	Sobel test: 2.84848897	0.04261944	0.00439274
b	0.287	Aroian test: 2.80725052	0.04324552	0.00499664
s _a	0.094	Goodman test: 2.89159989	0.04198402	0.00383286
s _b	0.078	Reset all	Calculate	

Gambar 5. Uji Sobel Test II

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (p-value) adalah $0,00439247 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan job satisfaction terhadap turnover intention melalui organizational commitment. Dengan demikian hipotesis organizational commitment dapat memediasi pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention (H7) diterima.

4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh *Organization Climate* terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa *organizations climate* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini berarti bahwa apabila iklim organisasi mendukung maka komitmen organisasional juga tinggi, sebaliknya apabila iklim organisasi tidak mendukung maka komitmen organisasional rendah. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dan dialami oleh anggota organisasi serta mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi, bahwa agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki komitmen yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan. Berdasarkan hasil jawaban responden terkait pernyataan “Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok” rata-rata responden menjawab kurang setuju artinya adanya tekanan yang diberikan perusahaan agar karyawannya memperbaiki kinerja mereka sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan situasi tersebut dan menimbulkan iklim organisasi yang kurang baik. Dalam hal ini seharusnya perusahaan memberikan tekanan sewajarnya kepada para karyawan dengan batas-batas tertentu sesuai kesanggupan karyawan. Pada item pernyataan “Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya” rata-rata responden menjawab kurang setuju, artinya karyawan kurang diberikan kesempatan atau hak dalam menyampaikan pendapat dan memutuskan sesuatu terkait permasalahan yang sedang dihadapi. Sebaiknya perusahaan memberikan atau mengikutsertakan setiap karyawan untuk bisa mengambil keputusan dan mendengarkan pendapat mereka. Kemudian pada item pernyataan “Saya mendapat imbalan yang sesuai bila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik” rata-rata responden menjawab kurang dan dirasa tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan memberikan hak sesuai dengan kewajiban yang telah dituntaskan yaitu serupa imbalan yang setimpal. Dengan demikian iklim organisasi perusahaan akan membaik dan diiringi dengan timbulnya komitmen organisasi pada karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arsih dkk (2018), Purnama dan Riana (2020) yang menyatakan bahwa variabel *organizations climate* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan.

4.2 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional, demikian sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas maka akan menurunkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil jawaban responden terkait pernyataan “Secara keseluruhan, saya puas dengan gaji saya” rata-rata responden menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang



diterima karyawan belum memenuhi kebutuhannya dan kurangnya gaji yang diberikan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaiknya perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pekerjaan yang diselesaikan. Pada item pernyataan “Secara keseluruhan, saya puas dengan promosi yang diberikan perusahaan kepada saya”, rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan dipengaruhi oleh promosi yang diberikan dan kurangnya promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Sebaiknya perusahaan memberikan promosi jabatan berkala sesuai dengan prestasi karyawan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kemudian pada item pernyataan “Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya” rata-rata responden menjawab kurang setuju, artinya perusahaan belum menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya. Sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan atau posisi sesuai dengan keahlian karyawannya agar kinerja karyawan semakin maksimal. Dalam hal ini ketidakpuasan karyawan dapat menimbulkan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arsih dkk (2018), Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*.

4.3 Pengaruh *Organizations Climate* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa *organizations climate* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan indikator signifikan dari niat terjadinya perputaran karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden terkait pernyataan “Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok” rata-rata responden menjawab kurang setuju artinya adanya tekanan yang diberikan perusahaan agar karyawannya memperbaiki kinerja mereka sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan situasi tersebut dan menimbulkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam hal ini seharusnya perusahaan memberikan tekanan sewajarnya kepada para karyawan dengan batas-batas tertentu sesuai kesanggupan karyawan. Pada item pernyataan “Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya” rata-rata responden menjawab kurang setuju, artinya karyawan kurang diberikan kesempatan atau hak dalam menyampaikan pendapat dan memutuskan sesuatu terkait permasalahan yang sedang dihadapi. Sebaiknya perusahaan memberikan atau mengikutsertakan setiap karyawan untuk bisa mengambil keputusan dan mendengarkan pendapat mereka. Kemudian pada item pernyataan “Saya mendapat imbalan yang sesuai bila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik” rata-rata responden menjawab kurang dan dirasa tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan memberikan hak sesuai dengan kewajiban yang telah dituntaskan yaitu serupa imbalan yang setimpal. Dengan demikian iklim organisasi perusahaan akan membaik dan diiringi dengan menurunnya tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra dan Utama (2018), Surya (2017) yang menyatakan bahwa variabel *organizations climate* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putra dan Utama (2018), Arsih dkk (2018) yang menyatakan bahwa variabel *organizations climate* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak memiliki hubungan erat terhadap pikiran untuk berhenti kerja dan niat untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention*). Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pembagian kerja yang adil dan



sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan gaji sesuai hak karyawan, memberikan kesempatan promosi (kenaikan jabatan) kepada karyawan yang berprestasi, memperbaiki kepemimpinan agar lebih membaur dengan karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan, dan meningkatkan rasa kekeluargaan sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden terkait pernyataan “Secara keseluruhan, saya puas dengan gaji saya” rata-rata responden menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan belum memenuhi kebutuhannya dan kurangnya gaji yang diberikan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaiknya perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kebutuhan karyawan dan pekerjaan yang diselesaikan. Pada item pernyataan “Secara keseluruhan, saya puas dengan promosi yang diberikan perusahaan kepada saya”, rata-rata responden menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan dipengaruhi oleh promosi yang diberikan dan kurangnya promosi jabatan yang dilakukan perusahaan. Sebaiknya perusahaan memberikan promosi jabatan berkala sesuai dengan prestasi karyawan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kemudian pada item pernyataan “Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya” rata-rata responden menjawab kurang setuju, artinya perusahaan belum menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya. Sebaiknya perusahaan memberikan pekerjaan atau posisi sesuai dengan keahlian karyawannya agar kinerja karyawan semakin maksimal. Dalam hal ini ketidakpuasan karyawan dapat menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan terjadinya *turnover intention*.

4.5 Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya meningkatnya komitmen organisasi karyawan, tidak dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Secara teori jika komitmen organisasi karyawan menurun, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat. komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan atas tujuan dan nilai – nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan adalah menekankan pentingnya menjaga data pribadi perusahaan, memberi motivasi dan target untuk karyawan agar selalu berinovasi dalam pekerjaannya, memberikan dukungan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, dan memberi pengarahan mengenai peraturan perusahaan agar ditaati karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden terkait pernyataan “Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan” rata-rata responden menjawab kurang setuju. Artinya kurangnya kesadaran karyawan yang seharusnya berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya *turnover*, sebaiknya perusahaan melakukan upaya agar dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kemudian pada item pernyataan “Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini” rata-rata responden menjawab kurang setuju. Artinya ada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat ataupun lama. Keengganan karyawan untuk tetap dan bertahan di perusahaan menunjukkan kurangnya komitmen organisasi, sebaiknya perusahaan berusaha mempertahankan karyawan dengan menimbulkan komitmen pada karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiyanto dan Hidayati (2017), Dewi (2017) yang menyatakan bahwa variabel *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hidayat (2018), Ahsan (2017) yang menyatakan bahwa variabel *organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.



4.6 Pengaruh *Organizations Climate* terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan analisis jalur dan pengujian *sobel test* diperoleh p-value sebesar $0,012 < 0,005$ maka dinyatakan bahwa *organizational commitment* dapat memediasi pengaruh *organizations climate* terhadap *turnover intention*. Adanya permasalahan dalam penciptaan siklus lingkungan kerja yang baik (iklim organisasi) akan mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Seiring berjalannya waktu akan mengakibatkan terjadinya *turnover intention* atau keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dan memilih mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arsih dkk (2018) yang menyatakan bahwa variabel *organizational commitment* memediasi pengaruh *organizations climate* signifikan terhadap *turnover intention*.

4.7 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dimediasi *Organizational Commitment*

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan analisis jalur dan pengujian *sobel test* diperoleh p-value sebesar $0,004 < 0,005$ maka dinyatakan bahwa *organizational commitment* dapat memediasi pengaruh *organizations climate* terhadap *turnover intention*. Adanya permasalahan dalam kualitas kepuasan kerja karyawan akan mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Seiring berjalannya waktu akan mengakibatkan terjadinya *turnover intention* atau keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dan memilih mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arsih dkk (2018) yang menyatakan bahwa variabel *organizational commitment* memediasi pengaruh *organizations climate* signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hidayat (2018) yang menyatakan bahwa variabel *organizational commitment* tidak memediasi pengaruh *organizations climate* signifikan terhadap *turnover intention*.

5. KESIMPULAN

1. *Organizations Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Perkebunan Sumatera Utara
2. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Perkebunan Sumatera Utara
3. *Organizations Climate* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Perkebunan Sumatera Utara
4. *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Perkebunan Sumatera Utara
5. *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Perkebunan Sumatera Utara
6. *Organizational Commitment* dapat memediasi pengaruh *Organizations Climate* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Perkebunan Sumatera Utara
7. *Organizational Commitment* dapat memediasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Perkebunan Sumatera Utara

REFERENCES

- [1] M. M. B2042152018, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP INTENTION TO LEAVE PT. CIPTA USAHA SEJATI (CUS) KAYONG UTARA (Studi pada Karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) Estate Mabali 3)," *Equator J. Manag. Entrep.*, vol. 7, no. 4, May 2019, doi: 10.26418/ejme.v7i4.32825.
- [2] L. O. H. Dotulong, "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado)," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 4, pp. 703–712, 2020.



- [3] A. C. T. Tadampali, A. Hadi, and R. Salam, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar," *J. Ilm. Ilmu Adm. Publik*, vol. 6, no. 2, p. 35, 2016, doi: 10.26858/jiap.v6i2.2479.
- [4] M. C. Mahadewi and A. G. Rahyuda, "PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION," *Bul. Stud. Ekon.*, 2020, doi: 10.24843/bse.2020.v25.i02.p03.
- [5] H. A. Ramadani, "Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi Non Financial Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu," *Skripsi thesis*, pp. 34–43, 2017.
- [6] Amirullah, "Populasi Dan Sampel," *Wood Sci. Technol.*, vol. 16, no. 4, 2019.
- [7] J. Jumilah, D. Andriyani, and F. Nailufar, "Pengaruh Inflasi Dan Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Sektor Pertanian Terhadap Nilai Tukar Petani Di Provinsi Aceh Tahun 2008-2019," *J. Ekon. Pertan. Unimal*, vol. 4, no. 1, p. 9, 2021, doi: 10.29103/jepu.v4i1.3787.
- [8] G. Ardina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Komunikasi Terhadap Ocb (Organizational Citizenship Behaviour) Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta," *Univ. Islam Indones.*, pp. 55–76, 2016.