

Analysis of Changes Model on Turnover Intention During the COVID-19 Pandemic -

by Jajang Supriatna

Submission date: 27-Aug-2022 12:40AM (UTC+0900)

Submission ID: 1887376759

File name: 19.docx (193.9K)

Word count: 5408

Character count: 33761

ABSTRACT

This study focused to examine of changes model on turnover intention on the effect of job stress and organizational climate through job satisfaction in oil palm plantation companies during the COVID-19 pandemic. The analysis was conducted using 120 respondents comprising field and office employees identified in strategic position as respondents. Data were collected using online questionnaires and testes for normality using Structural Equation Model (SEM) analysis with SmartPLS 3.2.7. The results showed that all the p-value indicators of the latent variable < 0.05 and this implies they are all valid and reliable to be used in the construct. The direct effects of X1 (JobStress) and X2 (Oeganizational Climate) on Y (Job Satisfaction), and X1 (Job Stress) on Z (Turnover Intention) were found to be significant while the other direct effect were insignificant. Moreover, all indirect effect were not significant but the effect of total X1 (Job stress) and X2 (organizational intention) on Y (Job Satisfaction) and the effect of X1 (Job stress) on Z (Turnover intention) were significant while the other total effects were insignificant. A strong indicator was discovered to be often thinking about leaving and actively looking for other job opportunities. This indicates that managers need to maintain work stress through the implementation of better policies related to work conditions. This is important because it was observed to affect the job satisfaction, thereby, leading to turnover intention, especially during the COVID-19 pandemic.

Pendahuluan

Wabah Covid-19 membawa dampak krisis yang belum pernah terjadi sebelumnya di semua sektor di seluruh dunia (Chang et al., 2020) dan banyak sektor ekonomi, terutama Asia seperti Filipina, Singapura, dan Indonesia terkena dampak dari kejadian tersebut (Darmastuti et al., 2021). Dalam situasi pandemi Covid-19, fenomena turnover intention terjadi ketika kebijakan restrukturisasi perusahaan mulai dibicarakan di kalangan karyawan. Ketika seorang karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan, itu disebut turnover (Dessler, 2016). Hal ini adalah masalah bagi perusahaan ketika karyawan mereka dengan kinerja dan pengalaman yang sangat baik memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sehingga membutuhkan waktu dan uang untuk menggantinya mereka. Ketidakamanan kerja dapat menyebar di antara karyawan, sebagai akibat dari perubahan organisasi (Mauno et al., 2014). Selain itu, faktor keluarga juga mendorong adanya niat untuk pindah akibat situasi pandemi Covid-19 yang tidak menentu sehingga dikhawatirkan sulit untuk bertemu dengan keluarga. Hal ini sesuai dengan penelitian penulis pada wawancara dengan karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya saat pandemi.

Turnover karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan terutama pada masa pandemi Covid-19, karena kebutuhan keluarga, lingkungan organisasi yang kurang kondusif, stres kerja, dan kepuasan kerja yang berkurang dapat meningkatkan niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Turnover mempengaruhi baik organisasi maupun karyawan yang masih hidup. Karyawan lain bisa saja mengikuti jejak rekan-rekan mereka yang meninggalkan tempat bekerja atau memutuskan untuk tetap bersama perusahaan. Gejala awal turnover pekerjaan biasanya dicirikan dengan keinginan untuk pindah (turnover intention).

Laporan survey Hay Group (2013) tentang tingkat turnover di beberapa negara termasuk Indonesia, mencatat bahwa tingkat turnover di Indonesia mencapai 25,8%, dan proporsi turnover lima tahun mendatang akan mengalami peningkatan sebesar 23,4%. Menurut laporan Biro Statistik Tenaga Kerja tahun 2021, tingkat turnover keseluruhan mencapai 57,5%, tetapi angka ini turun menjadi 25% ketika mempertimbangkan hanya turnover sukarela, 29% mempertimbangkan turnover tidak sukarela, dan

hanya 3% ketika melihat hanya karyawan berkinerja tinggi. Umumnya disebabkan karena adanya ketidakpuasan terhadap bonus yang diterima sesuai penilaian kinerja dari atasannya dan ada tekanan dari keluarganya, serta iklim perusahaan yang mungkin berubah menurut pandangannya, atau memang sudah ada niat untuk pindah yang sudah direncanakan.

Turnover dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal (Mobley, 2011). Penyebab eksternal terdiri dari lingkungan dan pribadi, sedangkan penyebab internal meliputi kultur dari organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan jenjang karir. Faktor eksternal berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai dan tingkat turnover intention, dengan kepuasan kerja hanya yang berdampak pada turnover intention (Ramlawati et al., 2021)

Pada perusahaan perkebunan kepuasan kerja umumnya sering dijumpai penulis menjadi faktor alasan seorang karyawan mengundurkan diri selain tingkat stres kerja yang dirasakan serta iklim organisasi yang menurutnya berubah karena secara reguler ada pergantian pemimpin karena promosi.

Dengan memahami pengaruh beberapa variabel seperti stres kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention, diharapkan memberikan implikasi kepada perusahaan atau industri dalam strategi kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Kajian literatur

Stres kerja

Stres didefinisikan sebagai respons negatif akibat beban kewajiban, rintangan, atau kesempatan yang relatif tinggi (Robbins and Coulter., 2010:16). Zaenal et al. (2014:724) menganggap stres sebagai istilah umum yang mencakup tekanan, beban, konflik, kelelahan, stres, panik, kecemasan, perubahan suasana hati, dan hilangnya semangat motivasi. Stres kerja adalah suatu keadaan tekanan yang ditimbulkan oleh tidak seimbangnya kondisi fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi perasaan, analisis berpikir, serta kesejahteraan karyawan. Mangkunegara (2013:155) menggambarkan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dirasakan oleh individu ketika menghadapi sebuah tugas.

Stres adalah aspek umum dari pengalaman kerja karena ketidakpuasan kerja, tetapi juga bermanifestasi dalam keadaan psikologis yang kuat seperti murka, kesal, tidak akur, dan mudah marah. Kejenuhan dan kebosanan, kelelahan mental, kelelahan, ketidakberdayaan, kurang harapan, kurang gairah, dan suasana hati yang tertekan merupakan respons pasif (Kaswan, 2015:247)

Iklim organisasi

Lingkungan organisasi meliputi gaya manajemen atau kepemimpinan, mengurangi kebosanan dan frustrasi, menciptakan atmosfer kerja yang baik dan menciptakan pekerjaan yang sesuai (Chinthala, 2014). Lingkungan organisasi menggambarkan bagaimana suatu organisasi berbeda dari yang lain untuk jangka waktu tertentu dan mempengaruhi perilaku pekerja di organisasi tertentu (Jeswani and Dave, 2012; Bail et al., 2014)

Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), lingkungan organisasi yaitu mutu lingkungan relatif yang didapati oleh suatu organisasi yang para anggotanya dapat mempengaruhi perilaku dari anggota dan aktivitasnya yang normal bagi organisasi. Lingkungan organisasi meliputi kondisi lingkungan organisasi yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikis atau non fisik. Sementara itu, Subawa dan Surya (2017) menyebutkan bahwa lingkungan organisasi diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap aspek pekerjaan dan value organisasi

Berdasarkan observasi lapangan dan hasil exit interview yang dilakukan terhadap sejumlah pegawai yang telah pensiun, peran supervisor sangat menentukan dalam mempengaruhi organisasi. Oleh karena itu, metrik pemantauan dari Gani dan Farooq A. Shah (2001) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana seorang atasan mempengaruhi bawahan atau anggotanya
2. Bagaimana seorang atasan membantu bawahan atau anggotanya
3. Orientasi seorang atasan terhadap bawahan atau anggotanya
4. Atasan bertanggungjawab untuk mempersiapkan bawahan
5. Bagaimana seorang atasan dalam penerapan aturan

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perilaku positif pekerja untuk mencapai salah satu nilai kunci kerja, yang terdiri dari perasaan dan perilaku terhadap sebuah pekerjaan (Afandi, 2018:74). Nuraini (2013:114) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya yang meliputi pujian, prestasi kerja, penempatan, treatment, peralatan, dan lingkungan kerja kondusif. Pegawai yang ingin pekerjaannya dihargai memprioritaskan pekerjaan di atas penghargaan, meskipun penghargaan itu penting. Sementara itu, Badeni (2017:43) menyebutkan kepuasan karyawan merupakan perilaku individu terhadap pekerjaan, yang dinyatakan dalam tindakan positif atau negatif, dan sikap puas maupun tidak. Karyawan yang bahagia lebih sedikit mangkir dari tanggung jawab pekerjaan, berkontribusi positif, dan tetap bersama perusahaan. Kebalikannya, karyawan yang tidak puas akan terlihat lebih sering tidak hadir, membuat marah rekan kerja, dan selalu mengincar pekerjaan baru (Moorhead dan Griffin 2013:71). Menurut Afandi (2018:82) dan Luthans (2012), penciri kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, upah, kesempatan untuk maju, pengawasan, dan rekan kerja. Indeks pekerjaan adalah tentang apakah ada unsur yang memuaskan dalam pekerjaan. Metrik upah berhubungan dengan apakah mereka dianggap berdasarkan kebutuhan. Indeks kesempatan promosi menunjukkan ada tidaknya kesempatan promosi selama masa kerja. Indikator pemantauan berkaitan dengan apakah ada perintah atau arahan yang konstant dalam melaksanakan pekerjaan. Indeks karyawan berhubungan dengan interaksi yang menyenangkan dengan rekan kerja di tempat kerja

Turnover intention

Turnover intention ialah hasrat seorang pekerja untuk keluar dari suatu pekerjaan atau beralih ke pekerjaan baru (Moblely, 2011). Lebih lanjut, niat untuk menjual adalah interpretasi penilaian seseorang terhadap kelanjutan hubungan dengan perusahaan, namun belum ditunjukkan ke dalam perilaku. Robbins dan Judge (2015), turnover intention diartikan sebagai kecenderungan karyawan, baik keinginan sendiri maupun tidak, untuk memiliki kesempatan meninggalkan perusahaan karena pekerjaan mereka saat ini tidak menarik dan tersedia pekerjaan alternatif lain. Mathis dan Jackson (2011) menemukan bahwa niat untuk pergi adalah proses dimana seorang karyawan meninggalkan organisasi dan membutuhkan penggantian. Konteks niat penjualan yang diulas dalam penelitian ini yaitu model sukarela (voluntary selling). Niat penjualan yang berfluktuasi diukur dengan metrik berikut:

1. Kecondongan seseorang dalam mempertimbangkan meninggalkan sebuah organisasi
2. Seseorang yang cenderung secara aktif mencari pekerjaan di organisasi lain
3. Individu lebih cenderung melepaskan perusahaan jika ada tawaran gaji yang lebih tinggi
4. Kemungkinan seorang individu tersebut akan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat

5. Kemungkinan seorang individu dalam meninggalkan organisasi diberikan peluang yang lebih baik

Stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention

Terdapat beberapa perbedaan temuan terkait hubungan stres dan kepuasan kerja para karyawan yang diteliti saat pra pandemi dan pada masa pandemi Covid-19 pada organisasi berbeda. Stres kerja berdampak negatif dan nyata atas kepuasan kerja (Kurniawaty et al., 2019). Sebuah studi oleh Falahat et al. (2019) menunjukkan bahwa untuk karyawan industri perbankan Malaysia, stres kerja memiliki dampak yang nyata terhadap kepuasan kerja, dan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak yang nyata terhadap niat untuk keluar. Sesuai dengan pernyataan Yukondi and Shrestha (2020); Amanda et al. (2021); dan Sari Taringan et al. (2021) bahwa kepuasan kerja dan turnover intention dipengaruhi oleh stres kerja. Hal yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Ramlawati et al. (2021) terhadap pekerja di lingkungan Bank Mandiri Regional X Sulawesi Selatan bahwa stres kerja tidak memiliki dampak atas kepuasan kerja dan turnover intention

H1a: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Iklim organisasi, kepuasan kerja, dan turnover intention

Lingkungan kerja beserta iklim organisasi secara nyata berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Kurniawaty et al., 2019; Setyorini dan Purba, 2020). Tadampali dkk. (2016) dan Sari Taringan et al. (2021) sependapat mengenai iklim organisasi yang berpengaruh nyata secara positif atas kepuasan kerja secara langsung. Berbeda dengan hasil penelitian Susanty E (2012), iklim organisasi tidak berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja

H2a: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention

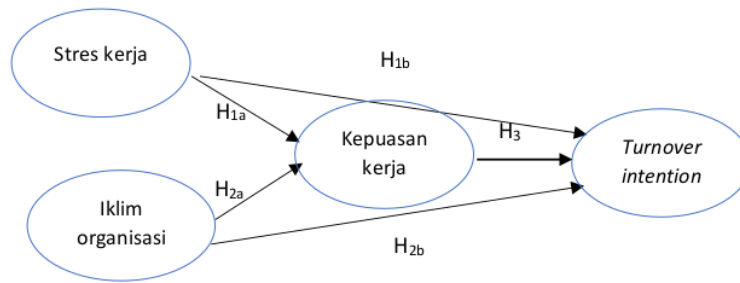
Bila kita kaitkan hubungan antara stres kerja dengan iklim organisasi terhadap turnover intention yang ditinjau dari kepuasan kerja, observasi Setyorini dan Purba (2020) menjelaskan bahwa stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan nyata terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Iklim organisasi sebagai prediktor kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediasi iklim organisasi dalam mempengaruhi turnover intention (Jovita and Mangundjaya, 2019). Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh secara positif terhadap turnover intention, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh lemah sebagai pemediasi stres kerja terhadap turnover intention (Liu et al., 2019)

Iklim organisasi menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, iklim organisasi secara nyata berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan kepuasan sebagai mediasi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Sari Taringan et al., 2021)

H1b: Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

H2b: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

Berdasarkan penjabaran diatas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka hubungan Awal

Berlandaskan pemaparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention
4. Mengkaji pengaruh stres kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja
5. Mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja

Metode

Responden adalah karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kepulauan Belitung, Sumatera Utara dan Kalimantan Barat yang diidentifikasi berada pada posisi manajerial menengah termasuk Manager, Asisten, Mandor/Supervisor, dan Administrator dengan total berjumlah 162 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah 120 orang, yaitu mengikuti syarat minimum jumlah sampel dalam penelitian yang menggunakan teknik SEM, 5x jumlah indikator (Hair et al., 2009). Total indikator dalam sebanyak 24, sehingga didapatkan 120. Metode pengambilan sampel yaitu proportionate random sampling.

Desain penelitian

Penelitian ini memiliki empat variabel penelitian yaitu dua variabel independen (stres kerja dan iklim organisasi) dan dua variabel dependen yaitu turnover intention dan satu variabel sebagai intervening yaitu kepuasan kerja.

Tipe dan sumber data yang dipergunakan adalah data primer yang didapatkan dari hasil kuisioner responden. Skala yang digunakan adalah skala Likert (1-5) dengan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju secara berturut-turut.

Operasionalisasi variabel

Operasionalisasi variabel penelitian terdiri dari variabel stres kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan turnover intention dengan beberapa indikator dipilih tersaji dalam Tabel 1

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel/konsep	Indikator	Skala
Stres kerja yaitu suatu reaksi untuk adaptasi, yang	Stresor lingkungan (X1 - X3) Stresor organisasi (X4 - X6)	1 – 5

diakibatkan oleh perbedaan individual atau proses psikologis (Luthans, 2012)	Stresor individu (X7 – X9)	
Iklm kerja merupakan suatu kesatuan dari karakter yang terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung maupun tidak (Gani dan Farooq, 2001)	Cara seorang atasan mempengaruhi bawahan atau anggotanya (X10) Bagaimana seorang atasan membantu bawahan atau anggotanya (X11) Orientasi seorang atasan terhadap bawahan atau anggotanya (X12) Tanggungjawab seorang atasan menyiapkan bawahannya (X13) Bagaimana seorang atasan dalam menjalankan aturan (X14)	1 – 5
Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap umum karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya (Robbins dan Timothy, 2015)	Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (X15) Kepuasan dengan upah (X16) Kepuasan dengan promosi/jabatan (X17) Kepuasan dengan penyelia/manajer (X18) Kepuasan dengan tim kerja dan rekan kerja (X19)	1 – 5
Turnover intention adalah evaluasi perihal posisi saat ini berkaitan dengan ketidakpuasan serta keinginan untuk keluar dari organisasi (Mobley, 2011)	Kecondongan seseorang berfikir untuk meninggalkan organisasi (X20) Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan (X21) Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi apabila ada yang memberi gaji lebih besar (X22) Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (X23) Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan lebih baik (X24)	1 - 5

Metode analisis

Data yang telah didapatkan akan dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS) SmartPLS versi 3.2.7. Partial Least Square Wold's merupakan teknik analisis yang kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi. Metode PLS memungkinkan untuk menghubungkan satu set variabel bebas dengan banyak variabel terikat. Selain itu, PLS juga dapat menangani banyak variabel independen, bahkan jika prediktor menunjukkan multikolinearitas. PLS diterapkan sebagai model regresi yang memprediksi satu atau lebih dari satu set atau beberapa variabel independen (David Garson, 2016). Hasil analisis

PLS dapat dibagi menjadi dua tahap diantaranya pengukuran indeks (outer model) dilanjutkan dengan pengujian model struktural (inner model). Kesesuaian model internal dinilai dengan memeriksa persentase varians yang dijelaskan dengan memeriksa R² (variabel R-kuadrat ekstrinsik) dari struktur laten, yang mengukur seberapa besar pengamatan didorong oleh model, yang juga menghasilkan estimasi parameter. Nilai Q-kuadrat memperlihatkan bahwa model tersebut secara prediktif relevan. Di sisi lain, nilai Q-kuadrat yang rendah menunjukkan bahwa model tidak relevan secara prediktif. Indeks (model eksternal) diukur dengan mempertimbangkan validitas konvergensi, reliabilitas komponen, varians mean sampel AVE, validitas sikriminan, crossloading, dan model satu dimensi.

Validitas konvergensi mengukur validitas indikator sebagai ukuran variabel yang tampak dari beban eksternal tiap indikator variabel. Jika nilai beban eksternal untuk setiap metrik di atas 0,70 maka metrik tersebut lebih anda (0,5 – 0,6 dapat digunakan untuk penelitian wilayah yang belum dijelajahi). Jika nilai default validitas konvergensi > 0,70 digunakan, nilai permuatan di bawah 0,70 dikeluarkan dari model.

Keandalan konfigurasi mengukur keandalan konfigurasi laten. Nilai yang dinilai andal harus melebihi 0,70. Keandalan konstruk sama dengan Cronbach Alpha. Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengetahui pencapaian syarat discriminant validity. Skor terkecil untuk pernyataan reliabilitas yang dicapai adalah 0,50

Validitas diskriminan bertujuan untuk menguji seberapa besar konstituen potensial sebenarnya berbeda dengan konstituen lain. Nilai validitas diskriminan yang tinggi menunjukkan bahwa struktur tersebut khas serta dapat menjelaskan kejadian yang diukur. Suatu konstruksi dianggap valid jika nilai akar AVE lebih besar dibandingkan nilai korelasi di antara variabel laten. Crossloading ialah alternatif dalam menentukan validitas diskriminan dengan menunjau ketika nilai beban setiap elemen dalam struktur lebih besar dari nilai beban samping. Tes tanpa dimensi digunakan untuk memastikan bahwa pengukurannya benar. Sebuah tes berdimensi dilakukan dengan menggunakan indeks kepercayaan komposit dan alpha Cronbach. Nilai potongan untuk dua metrik ini adalah 0,7

Hasil dan pembahasan

Deskripsi responden

Narasumber yaitu karyawan yang bekerja di posisi strategis di sebuah perusahaan group kelapa sawit di Kepulauan Belitung, Sumatera Utara dan Kalimantan Barat. Hasil yang didapatkan dari kuisisioner sebanyak 120 sampek yaitu karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja (Data primer yang diolah)

21
Tabel 2. Distribusi jenis kelamin responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	107	89
Perempuan	13	11
Total	120	100

Tabel 3. Distribusi usia responden

Usia (tahun)	Frekuensi	%
17 – 25	12	11
26 – 35	54	44

36 – 45	31	25
> 45	23	19
Total	120	100

18

Tabel 4. Distribusi pendidikan responden

Pendidikan	Frekuensi	%
Sarjana	105	88
SMA/ sederajat	15	12
Total	120	100

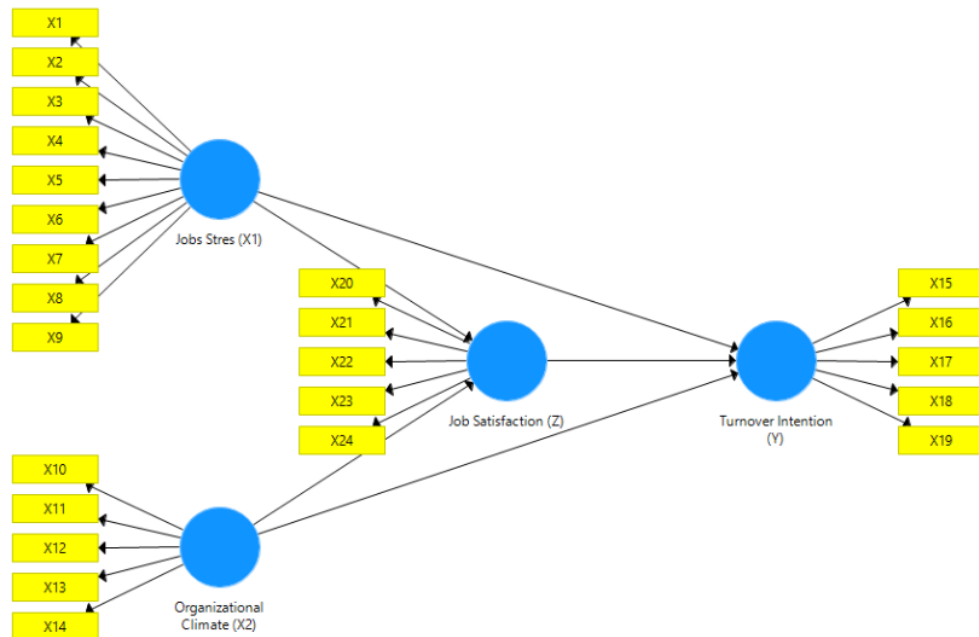
18

Tabel 5 Distribusi masa kerja responden

Masa kerja (tahun)	Frekuensi	%
< 1	13	11
1 - < 3	30	26
3 – 5	15	12
> 5	62	51
Total	120	100

Outer model

Gambar 2 menunjukkan model awal PLS pada kasus ini berdasarkan tujuan dari penelitian



Gambar 2. Model awal penelitian

4

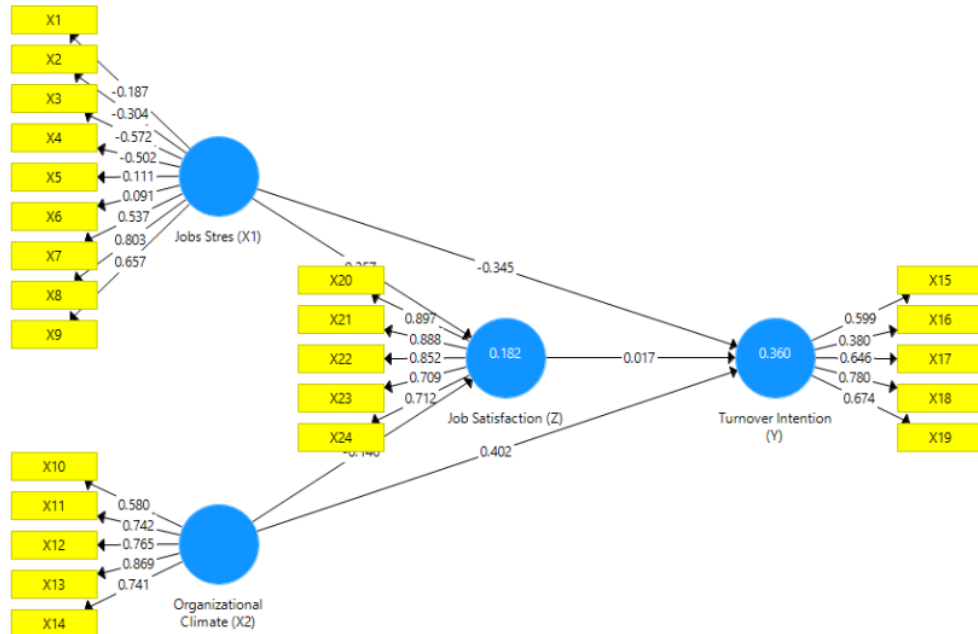
Berdasarkan model awal penelitian maka model struktural dalam penelitian ini ada 2 model, yaitu:

1. Model pengaruh X1 dan X2 terhadap Z. Z sebagai variabel laten endogen sedangkan X1 dan X2 merupakan variabel laten eksogen
2. Model pengaruh X1, X2, dan Z terhadap Y. Y merupakan variabel laten endogen sementara X1, X2, dan Z sebagai variabel laten eksogen

Konstruk atau variabel laten dalam persamaan ini, diantaranya: X1, X2, Z, dan Y. setiap variabel laten tersebut memiliki indikator atau variabel manifest di dalamnya.

Model tahap awal

Gambar 3 menunjukkan hasil analisis outer model berdasarkan konsep PLS

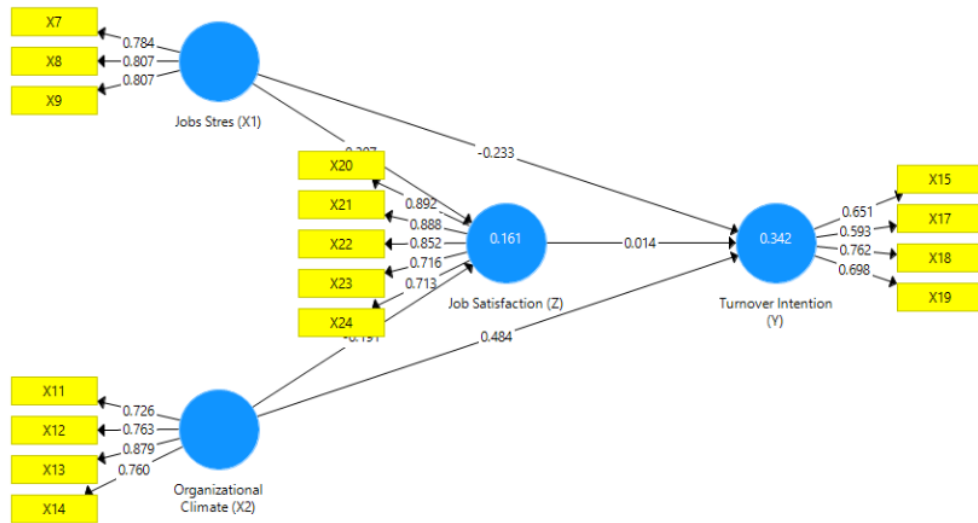


Gambar 3. Analisis model awal

Variabel laten dapat dikatakan andal atau tidak bergantung pada reliabilitas indikator dengan mengevaluasi hasil beban eksternal setiap indikator. Skor pembebanan lebih besar dari 0,7 berarti struktur tersebut dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikator (Wong K.K., 2013; Sarstedt et al., 2017). Pada tabel terlihat bahwa hanya beberapa item yang memiliki nilai beban eksternal > 0,7. Dengan demikian, berdasarkan validitas beban eksternal dinyatakan bahwa terdapat elemen atau indeks yang tidak valid yang konvergen, yaitu pada elemen dengan nilai outer-loading < 0.5. pada langkah kedua akan melepaskan outer loading < 0,6.

Model tahap 2

Pada tahap ini, indikator atau variabel yang tersisa dalam model disajikan pada Gambar 4



Gambar 4. Model setelah analisis tahap awal

Dari tabel ini terlihat bahwa seluruh indeks nilai outer-loading adalah $> 0,5$. Oleh karena itu, semua indeks dinilai memiliki validitas konvergen berdasarkan validitas outer-loading. Langkah selanjutnya adalah memeriksa multikolinearitas pada level outer model. Hasilnya didasarkan pada nilai model VIF eksternal pada Tabel 7.

Tabel 7. Analisis VIF model

Indicator	VIF
X11	1.603
X12	1.633
X13	2.036
X14	1.544
X15	1.084
X17	1.293
X18	1.383
X19	1.225
X20	3.337
X21	3.089
X22	2.438
X23	1.958
X24	1.755

Indicator	VIF
X7	1.606
X8	1.258
X9	1.673

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih banyak indikator dengan nilai VIF model eksternal > 5 bahkan diatas 10. Oleh karena itu, jika nilai VIF melebihi 10 akan mengalami masalah multikolinearitas pada level model luar. Pasalnya, ada korelasi yang sangat kuat antar variabel indikator. Karena nilai VIF dari semua indeks, tidak ada masalah multikolinearitas di level outer model ketika < 10. Langkah selanjutnya adalah analisis keandalan komponen. Keandalan kontruktruksi mengukur keandalan kontrukksi dari variabel laten. Skor yang dinilai andal harus diatas 0,7. Membangun keandalan sama dengan Cronbach Alpha.

Tabel 8. Analisis Cronbach's Alpha terhadap model

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Job Satisfaction (Z)	0,876	0,900	0,908	0,667
Job Stress (X1)	0,725	0,740	0,842	0,640
Organizational Climate (X2)	0,791	0,817	0,864	0,615
Turnover Intention (Y)	0,619	0,621	0,772	0,461

Internal consistency reliability mengukur seberapa baik metrik mengukur struktur yang mendasarinya (Memon et al., 2017). Intrumen yang digunakan untuk evaluasi yaitu combined reliability beserta Cronbach;s Alpha. Skor reliabilitas komposit 0,6 – 0,7 dinilai sebagai reliabilitas yang baik (Sarstest et al., 2017) dengan skor Cronbach Alpha > 0,6 (Ghozali dan latan, 2015). Tabel 8 memperlihatkan seluruh kontruk memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6. Semua konstruk tersebut dapat dikategorikan reliabel, contohnya pada Cronbach Alpha variabel Y adalah 0,619 > 0,6.

Analisis unidimensionalitas model

Uji satu dimensi digunakan dalma memastikan pengukuran yang dilakukan sudah benar. Sebuah tes berdimensi dilakukan dengan menggunakan indeks kepercayaan komposit dan Cronbach Alpha. Nilai potongan untuk dua metrik ini adalah 0,7. Oleh karena itu, berdasarkan Tabel 8, semua kontruksi memenuhi persyaratan sati dimensi karena skor kepercayaan gabungan > 0,7 seperti pada variabel laten Y sebesar 0,772

Validitas konvergen

Validitas konvergen ditentukan oleh prinsi bahwa metrik struktural harus berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Validitas konvergensi konfigurasi antara indeks refleks dinilai dengan AVE $\geq 0,5$ yang menunjukkan komponen tersebut dapat menjelaskan 50% atau lebih varians item (Wong K.K., 2013; Sarstedt et al., 2017). Selain itu, menilai apakah persyaratan validitas konvergensi terpenuhi berdasarkan nilai AVE. semua konfigurasi memenuhi persyaran validitas konvergensi dengan nilai AVE

> 0,5. Meskipun terdapat nilai AVE dibawah 0,5, hal tersebut dapat diabaikan karena Cronbach Alpha dan keandalan komposit telah terpenuhi.

Validitas diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan dalam menentukan indeks refleksi yang baik atau tidak. Berdasarkan prinsip, indeks harus berkorelasi tinggi dengan struktur tersebut. Pengukuran konstituen yang beda tidak harus berkorelasi kuat (Ghozali and Latan, 2015). SmartPLS 3.2.7 menerapkan nilai cross-loading dengan kriteria Fornell-Larcker dan heterotrait monotrait (HTMT) dalam uji validitas diskriminannya (Henseler et al., 2015).

Validitas diskriminan juga dimaksudkan untuk menguji seberapa jauh konstituen potensial sebenarnya berbeda dari konstituen lain. Nilai validitas diskriminan yang tinggi menunjukkan bahwa struktur tersebut khas dan dapat menjelaskan fenomena yang diukur. Suatu konfigurasi dianggap valid jika nilai akar dari AVE melebihi nilai korelasi antar variabel laten. Validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria Fornell-Larcker yang membandingkan akar kuadrat AVE tiap komponen dengan korelasi antara komponen lain dalam model (Henseler et al., 2015). Suatu model memiliki skor validitas diskriminan yang baik apabila akar kuadrat AVE > skor korelasi antar konstruk dalam model tersebut (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Wong, 2013)

Tabel 9. Analisis validitas diskriminan

	Job Satisfaction (Z)	Job Stress (X1)	Organizational Climate (X2)	Turnover Intention (Y)
Job Satisfaction (Z)	0,816			
Job Stress (X1)	0,356	0,800		
Organizational Climate (X2)	-0,271	-0,261	0,784	
Turnover Intention (Y)	-0,200	-0,355	0,541	0,679

Tabel analisis validitas menunjukkan seluruh akar AVE setiap konstruk > korelasinya dengan variabel lain, misalnya nilai AVE (Y) sebesar 0,461 dengan nilai akar yaitu 0,679

Kami mencetak nilai cross-loading setiap konstruk untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dan elemen yang diukur lebih besar dibanding konstruk yang lain. Skor yang diharapkan untuk beban lateral melebihi 0,7 (Ghozali dan latan, 2015). Cross-loading merupakan cara alternatif dalam menentukan validitas diskriminan ketika nilai beban setiap elem dalam struktur lebih besar dari nilai beban samping.

Tabel 10. Analisis cross-loading model

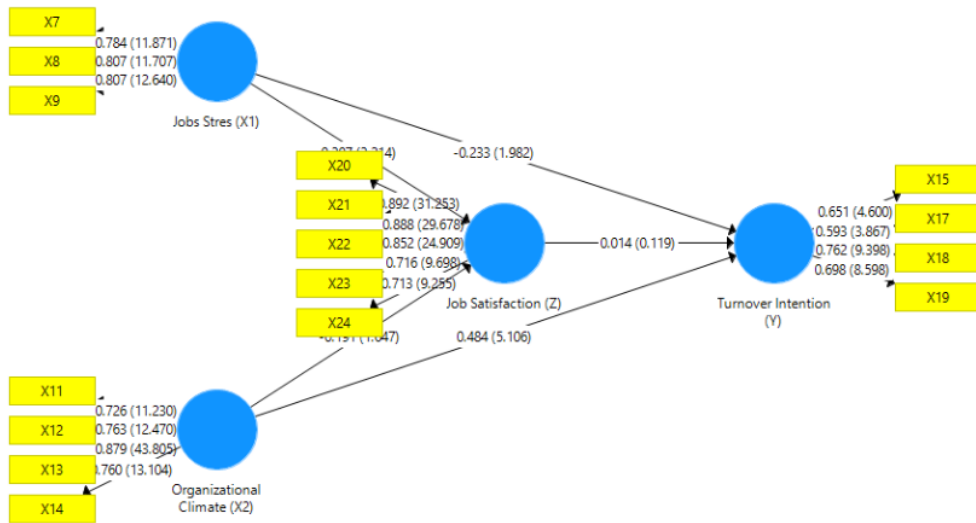
	Job Satisfaction (Z)	Jobs Stres (X1)	Organizational Climate (X2)	Turnover Intention (Y)
X11	-0.085	-0.171	0.726	0.376
X12	-0.196	-0.227	0.763	0.362
X13	-0.283	-0.218	0.879	0.511
X14	-0.247	-0.204	0.760	0.425
X15	-0.102	-0.321	0.398	0.651

	Job Satisfaction (Z)	Jobs Stres (X1)	Organizational Climate (X2)	Turnover Intention (Y)
X17	-0.294	-0.016	0.274	0.593
X18	-0.151	-0.265	0.425	0.762
X19	-0.073	-0.262	0.338	0.698
X20	0.892	0.308	-0.220	-0.151
X21	0.888	0.312	-0.254	-0.251
X22	0.852	0.300	-0.260	-0.208
X23	0.716	0.162	-0.132	-0.009
X24	0.713	0.321	-0.197	-0.105
X7	0.182	0.784	-0.262	-0.310
X8	0.369	0.807	-0.142	-0.311
X9	0.273	0.807	-0.250	-0.221

Berdasarkan Tabel 10, dapat terlihat bahwa semua indikator beban berada di structure > lateral loads. Misalnya pada konstruk (X2), semua nilai pembebanan untuk semua indikator lebih tinggi dari semua pembebanan silang ke konstruk lainnya. Contohnya adalah indikatro X11 yang niali loadingnya 0,726 lebih tinggi dari sideloading konstruk lainnya yaitu -0,085 di Z, -0,171 di X1, dan 0,376 di Y. demikian pula untuk semua elemen lain yang nilai bebannya ada di konstruk > cross. Model memenuhi syarat validitas diskriminan karena semua indeks nilai pemuatan komponen > pemuatan silang. Semua untukan sesuai dengan kriteria validitas dan reliabilitas serta tidak terdapat multikolinearitas antar ukuran. Setelah tahap ini, akan dianalisis model internal.

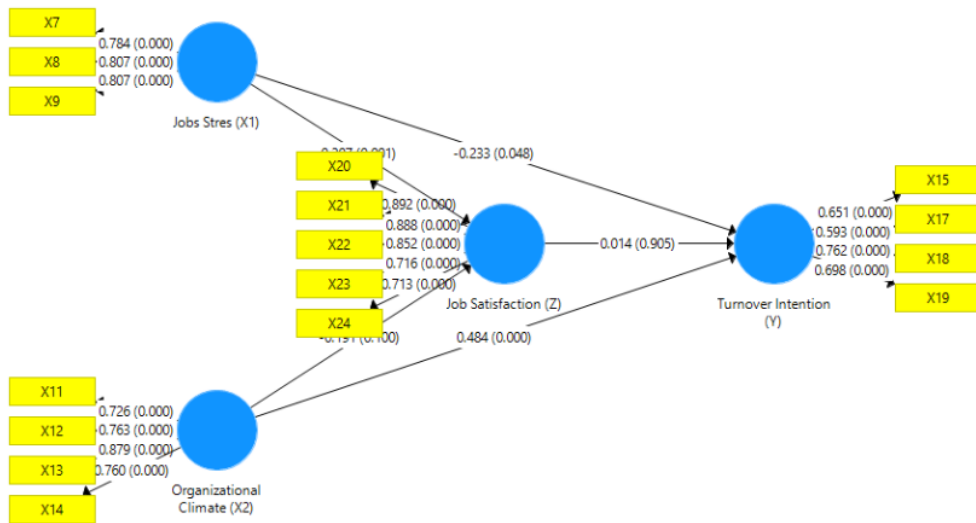
Inner model

Kami melakukan pengukuran koefisien jalur antara konstruksi untuk mengkonfirmasi signifikansi dan kekuatan hubungan serta pengujian hipotesis. Nilai faktor jalur berada diantara -1 dan +1. Semakin mendekati +1 maka semakin erat hubungan antara kedua komponen. Sebaliknya, nilai mendekati -1 menggambarkan hubungan negatif (Sarstedt et al., 2017). Berikut ini merupukan hasil analisis tingkat inner (Loading factor dan path coefficient menghasilkan nilai T hitung):



Gambar 5. Analisis inner model

Tampilan nilai p-value dari loading factor serta path coefficient adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Analisis inner model dengan p-value

Path coefficient

Direct effect

Di bawah ini merupakan direct effect atau efek secara langsung dari tiap konstruk variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 11. Analisis direct effect model antar variabel

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	P-values
Job Satisfaction (Z) → Turnover intention (Y)	0,014	0,021	0,117	0,119	0,905
Job Stress (X1) → Job Satisfaction (Z)	0,307	0,311	0,095	3,214	0,001
Job Stress (X1) → Turnover intention (Y)	-0,233	-0,248	0,118	1,982	0,048
Organizational Climate (X2) → Job Satisfaction (Z)	-0,191	-0,202	0,116	1,647	0,100
Organizational Climate (X2) → Turnover intention (Y)	0,484	0,495	0,095	5,106	0,000

Tabel 11 menunjukkan besarnya pengaruh langsung (direct effect) dari setiap variabel bebas eksogen terhadap variabel laten endogen.

Model 1

Besarnya koefisien parameter variabel dari X1 sampai dengan Z adalah 0,307 berarti ada pengaruh negatif X1 terhadap Z. Dengan kata lain, semakin baik nilai X1 maka semakin rendah Z. peningkatan 1 unit di X1 mengurangi Z sebanyak 30,7%. Hasil pengujian koefisien estimasi hasil bootstrap X1 vs Z yaitu 0,311 dengan nilai t sebesar 3,214, p-value $0,001 < 0 > 0,05$, dan X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y karena p-value $< 0,00$. Dalam model ini X1 mengevaluasi efek variabel laten eksogen terhadap Z

Tabel 12. Analisis pengaruh variabel laten eksogen terhadap Z

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	P-values
Job Stress (X1) → Job Satisfaction (Z)	0,307	0,311	0,095	3,214	0,001
Organizational Climate (X2) → Job Satisfaction (Z)	-0,191	-0,202	0,116	1,647	0,100

Diambil dari data Tahap Inner

Model 2

Berdasarkan koefisien parameter variabel dari X1 sampai dengan Y adalah -0,233 berarti ada pengaruh negatif X1 terhadap Y. Dengan kata lain, semakin baik nilai X1 maka semakin rendah Y. Peningkatan 1 unit di X1 menurunkan Y sebesar 23,3 %. Berdasarkan perhitungan bootstrap diperoleh X1 vs Y adalah

0,248 dengan t hitung 1,982, p-value $0,048 < 0 > 0,05$, dan X1 dan X2 memiliki p-value $< 0,05$. Dalam model ini 1 mengevaluasi efek variabel laten eksogen terhadap Y.

Tabel 13. Analisis pengaruh variabel laten eksogen terhadap Y

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	P-values
Job Stress (X1) → Turnover intention (Y)	-0,233	-0,248	0,118	1,982	0,048
Organizational Climate (X2) → Turnover intention (Y)	0,484	0,495	0,095	5,106	0,000
Job Satisfaction (Z) → Turnover intention (Y)	0,014	0,021	0,117	0,119	0,905

Diambil dari data tahap inner

Indirect effect

Effect tidak langsung merupakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel perantara. Variabel Z merupakan mediator dalam model ini, yaitu mediator pengaruh variabel bebas X1 dan X2 terhadap Y.

Tabel 14. Analisis indirect effect model

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	P-values
Job Stress (X1) → Job Satisfaction (Z) → Turnover intention (Y)	0,004	0,006	0,039	0,109	0,913
Organizational Climate (X2) → Job Satisfaction (Z) → Turnover intention (Y)	-0,003	-0,002	0,027	0,100	0,921

Diambil dari data tahap inner

Berdasarkan tabel 14 terlihat bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari X1 dan X2 terhadap Y melalui Z tidak signifikan atau bermakna sebab p-value keduanya $> 0,05$.

Total effect

Total effect yaitu efek total berdasarkan gabungan atau penambahan antara pengaruh langsung dan tidak langsung. Efek total sama nilainya dengan efek langsung apabila tidak ada efek tidak langsung.

Tabel 15. Hasil analisis uji total effect terhadap model

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	P-values
Job Satisfaction (Z) → Turnover intention (Y)	0,014	0,021	0,117	0,119	0,905
Job Stress (X1) → Job Satisfaction (Z)	0,307	0,311	0,095	3,214	0,001
Job Stress (X1) → Turnover intention (Y)	-0,229	-0,242	0,100	2,280	0,023
Organizational Climate (X2) → Job Satisfaction (Z)	-0,191	-0,202	0,116	1,647	0,100
Organizational Climate (X2) → Turnover intention (Y)	0,481	0,493	0,097	4,986	0,000

Diambil dari data tahap inner

Seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Koefisien jalur keluaran adalah ukuran efek total tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Secara keseluruhan, pengaruh tidak signifikan atau menerima H1 adalah dengan $p\text{-value} < 0 > 0,05$

Koefisien determinan R2

Koefisien determinasi (R2) adalah ukuran seberapa baik struktur intrinsik dapat ditunjukkan oleh struktur ekstrinsik dengan nilai yang diharapkan antara 0 dan 1. Sarstedt et al. (2017) menentukan patokan nilai R2 sebesar 0,75 (kuat); 0,50 (sedang); dan 0,25 (lemah). Sementara itu, Chin (1998) dan Ghazali dan Latan (2015) memberikan tolak ukur nilai R-kuadrat sebesar 0,67 (kuat; 0,33 (sedang; dan 0,19 (lemah)

R-square

Misalnya, efek gabungan dari X1, X2, Z pada Y memiliki nilai R-kuadrat 0,342, r-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,325, dan dapat dijelaskan sebagai semua variabel bebas (X1, X2, Z) secara simultan bertndak Y adalah 0,325 atau 32,4%. Adjusted r-squared adalah 32,5% > 33%, sehingga pengaruh semua variabel bebas X1, X2, Z sampai dnegan Y tergolong sedang. Efek gabungan dari X1, X2 pada Z memiliki r-kuadrat 0,161 dan nilai r-kuadrat yang disesuaikan sebesar 0,147, namun semua variabel bebas (X1, X2) dapat dijelaskan untuk meningkatkan Z sebesar 0,147 atau 14,7% pada waktu yang sama 14,7% < 19% dengan Adjusted R-squared. Semua variabel bebas (X1, X2) berpengaruh lemah terhadap Z.

Tabel 16. Analisis koefisiensi determinan R2

	R-square	R-square Adjusted
Job Satisfaction (Z)	0,161	0,147
Turnover Intention (Y)	0,342	0,325

F-square

Tidak hanya penilaian perihal hubungan antar variabel, juga dianalisis f-square atau pengaruh diantara variabel dengan Effect size (Wong, 2013). Sarstedt dkk. (2017) mengkategorikan nilai f2 kurang dari 0,02 bisa diabaikan; 0,02 (kecil); 0,15 (sedang); dan nilai 0,35 (besar)

Tabel 17. Analisis pengaruh variabel dengan effect size

	Job Satisfaction (Z)	Job stres (X1)	Organizational climate (X2)	Turnover Intention (Y)
Job satisfaction (Z)				0,00
Job stress (X1)	0,104			0,070
Organizational Climate (X2)	0,041			0,319
Turnover intention (Y)				

Diambil dari data tahap outer

Berdasarkan tabel nilai F-square diatas menunjukkan efek size besar terdapat pada pengaruh X2 terhadap Y. sementara itu, pengaruh Z terhadap Y termasuk kecil atau dapat diabaikan. Pengaruh lainnya termasuk pengaruh sedang.

Relevansi presiksi atau Q-Square

Perhitungan Cross-validated redundancy (Q2) atau tes Q-kuadrat bertujuan dalam menilai hubungan prediktif. Nilai Q2 > 0,05 dapat menggambarkan bahwa model memiliki asosiasi presiksi sangat tepat untuk struktur tertentu untuk nilai Q2 < 0 > 0,05

Tabel 18. Analisis relevansi prediksi model

	SSO	SSE	Q2 (=1-SSE/SSO)
Job satisfaction (Z)	605.000	550.596	0.090
Job stress (X1)	363.000	363.000	
Organizational Climate (X2)	484.000	484.000	
Turnover intention (Y)	484.000	423.750	0.124

Diambil dari data tahap blinfolding

Multikolinearitas inner model

SmartPLS v.3.2.7 menerapkan Variance Inflation Factor (VIF) yang digunakan pada penelitian kolinearitas. Multikolinearitas adalah terjadi ketika dua atau lebih variabel independen maupun komponen eksternal sangat berkorelasi sehingga mengurangi daya prediksi suatu model (Sekran dan Bougie, 2016). Nilai VIF yang lebih besar dari 5 menunjukkan adanya kolinearitas diantara konstruk (Sarstedt et al., 2017). Adanya multikolinearitas ataupun korelasi silang yang erat antara variabel independen ditandai oleh skor model VIF internal berikut:

Tabel 19. Uji Multikolinearitas model

	Job Satisfaction (Z)	Job stres (X1)	Organizational climate (X2)	Turnover Intention (Y)
Job satisfaction (Z)				1,192
Job stress (X1)	1,073			1,185

Organizational Climate (X2)	1,073			1,117
Turnover intention (Y)				

Diambil dari data tahap outer

Berdasarkan nilai VIF yang ditunjukkan oleh Tabel 19, tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF tidak melebihi 10

Model fit

Nilai SMSR tidak melebihi 0,05 untuk memenuhi kriteria model fit (Cagur dan Ercan, 2015). Akan tetapi, meninjau uraian di website SmartPLS, kriteria model fit mencantumkan nilai RMS theta atau root mean square theta < 0,9.

Tabel 20. Hasil uji model fit

Fit summary	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,098	0,098
d_ ULS	1,304	1,304
d_ G	0,400	0,400
Chi-Square	278.097	278.097
NFI	0,674	0,674
Rms Theta	0,203	

Sumber: diambil dari data tahap outer

Tabel 20 menunjukkan nilai SRMR sebesar 0,098, RMS theta value 0,203 > 0,080, SRMR value 0,098 < 0,10 dan NFI value 0,674 < 0,9. Oleh karena itu, berdasarkan tiga evaluasi model, salah satunya memenuhi kriteria model fit dapat ditarik kesimpulan bahwa model cocok dengan data

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Studi beberapa faktor yang memberi dampak terhadap turnover intention dalam kondisi pandemi Covid-19 sangat menarik. Semua p-value indikator terhadap variabel latennya < 0,05 agar seluruh indikator valid dan reliabel terhadap konstruksinya. Pengaruh langsung X1 (stres kerja) dan X2 (iklim organisasi) terhadap Y (kepuasan kerja), X1 (stres kerja) terhadap Z (turnover intention) signifikan. Sedangkan pengaruh langsung lainnya tidak signifikan. Semua pengaruh tidak langsung tidak signifikan. Pengaruh total X1 (stres kerja) dan X2 (iklim organisasi) terhadap Y (kepuasan kerja) dan pengaruh X1 (stres kerja) terhadap Z (turnover intention) signifikan. Sedangkan pengaruh total lainnya tidak signifikan.

Saran

Kajian ini masih terbatas pada sampel karyawan yang relatif kecil pada tingkat posisi tengah di struktur organisasi. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk mengkaji lebih jauh terkait variabel yang lebih kompleks dengan indikator yang spesifik antar lintas departemen dalam mengukur turnover intention

Analysis of Changes Model on Turnover Intention During the COVID-19 Pandemic -

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uui.ac.id Internet Source	2%
2	www.ssbfn.net Internet Source	2%
3	www.statistikian.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
5	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
6	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
7	repository.ppns.ac.id Internet Source	1%
8	etd.umy.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%

10	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
11	123dok.com Internet Source	<1 %
12	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
13	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1 %
15	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
16	fbsf.wyb.ac.lk Internet Source	<1 %
17	jurnal.stie-mandala.ac.id Internet Source	<1 %
18	core.ac.uk Internet Source	<1 %
19	Submitted to President University Student Paper	<1 %
20	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
21	journals.umkt.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

22

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

<1 %

23

Desi Natalia. "Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Intrinsik dan Kinerja Pegawai; Analisis Model Mediasi", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2021

Publication

<1 %

24

repository.pelitabangsa.ac.id:8080

Internet Source

<1 %

25

Submitted to STIE Perbanas Surabaya

Student Paper

<1 %

26

Submitted to Universitas Trunojoyo

Student Paper

<1 %

27

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

28

Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020

Publication

<1 %

eprintslib.ummgl.ac.id

29	Internet Source	<1 %
30	es.scribd.com Internet Source	<1 %
31	id.123dok.com Internet Source	<1 %
32	repository.stikes-bhm.ac.id Internet Source	<1 %
33	www.scribd.com Internet Source	<1 %
34	Lisnawati Lisnawati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah. "Peran Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2019 Publication	<1 %
35	pesquisa.bvsalud.org Internet Source	<1 %
36	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
37	Andi Haslindah, Andrie Andrie, Irwan Agustiadi. "PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT MARUKI INTERNATIONAL INDONESIA", ILTEK : Jurnal Teknologi, 2022	<1 %

38

Sintya Dwi Oktavia, Syarif Ali. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19", Owner, 2022

Publication

<1 %

39

adoc.tips

Internet Source

<1 %

40

docobook.com

Internet Source

<1 %

41

entrepreneur.bisnis.com

Internet Source

<1 %

42

jurnal.untidar.ac.id

Internet Source

<1 %

43

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

44

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

45

Ni Putu Tri Utami Ningsih, I Gusti Made Suwandana. "The Effect of Organizational Justice, Organizational Climate and Social Support on Turnover Intention in Nadis Herbal Ubud", European Journal of Business and Management Research, 2022

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off