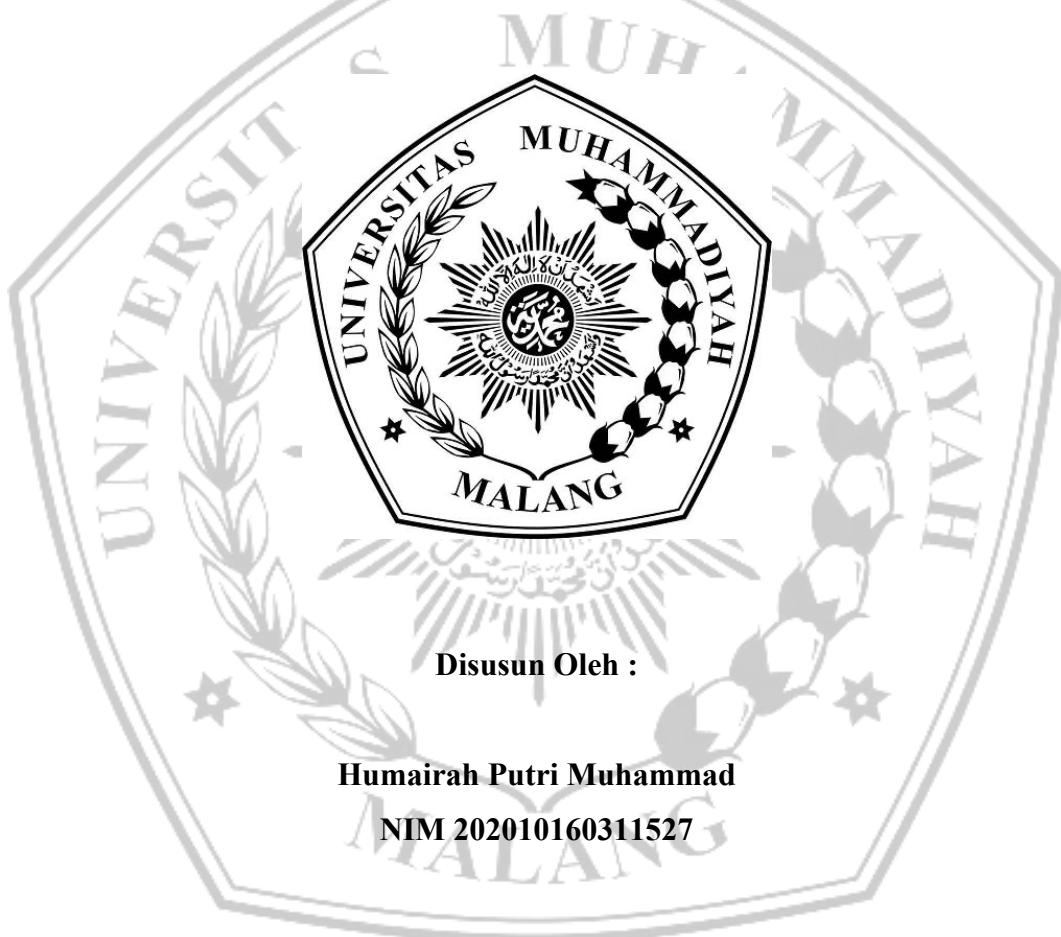


**PENGARUH *CORPORATE ETHICAL VALUES* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada PT Astra International Malang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Humairah Putri Muhammad

NIM 202010160311527

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2023

**PENGARUH *CORPORATE ETHICAL VALUES* TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada PT Astra International Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Memperoleh Sarjana Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Humairah Putri Muhammad

202010160311527

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

VERITAS MUHAMMADYAH KHATIKAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
VERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
VERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
VERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
VERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
SKRIPSI MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
VERITAS MUHAMMADYAH KHATIKAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
VERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
VERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
VERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
HERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
HERITAS MUHAMMADYAH MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PENGARUH CORPORATE ETHICAL VALUES

PENGARUH CORPORATE ETHICAL VALUES
TERHADAP INTENTION TO LEAVE
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI
(Studi Kasus pada PT Astra International Daihatsu Malang)

(Studi Kasus pada PT Astra International Daihatsu Malang)

Oleh :

Diterima dan disetujui
pada tanggal 05 Januari 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan,

Prof. Dr. Idah Zubroh, M.M

Dr. Nurul Asfiah, M.M



Prof. Dr. Idah Zubroh, M.M

Dr. Nurul Asfiah, M.M

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Humairah Putri Muhammad

NIM : 202010160311527

Program Studi : Manajemen

Surel : humairabinsyeban29@webmail.umm.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pertanyaan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Malang, 8 Desember 2023

Yang Membuat Pernyataan

Humairah Putri Muhammad

**THE INFLUENCE OF CORPORATE ETHICAL VALUES ON
INTENTION TO LEAVE WITH JOB SATISFACTION AS MEDIATING
VARIABLE**

(Study at PT Astra International Malang)

Humairah Putri Muhammad

Departmen of Management, FEB UMM

E-mail : humairabinsyeban29@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine the role of the mediating variable, namely job satisfaction, which links the influence of corporate ethical values on intention to leave. The sample used in this research was employees of PT Astra International Malang. The sampling technique used in this research is by using a quantitative method, namely by questionnaire, with a sample size of 51 respondents in this research. In this research, the scale range analysis method was used and the data was processed using PLS. The results of this research concluded that: The corporate ethical values variable has a significant negative effect on intention to leave, corporate ethical values has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant negative effect on intention to leave, corporate ethical values has a significant negative effect on intention to leave through job satisfaction, job satisfaction cannot mediating the influence of corporate ethical values on intention to leave.

Keywords : Corporate Ethical Values, Intention to Leave, Job Satisfaction.

**PENGARUH CORPORATE ETHICAL VALUES TERHADAP INTENTION
TO LEAVE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**
(Studi pada PT Astra International Malang)

Humairah Putri Muhammad

Program Studi Manajemen, FEB UMM

E-mail : humairabinsyeban29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran variable mediasi yaitu *job satisfaction* yang menghubungkan pengaruh *corporate ethical values* terhadap *intention to leave*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Astra International Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis rentang skala dan pengolahan data menggunakan SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: Variabel *corporate ethical values* berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave*, *corporate ethical values* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave*, *corporate ethical values* berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave* melalui kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara *corporate ethical values* terhadap *intention to leave*.

Kata Kunci : Kode Etis, Intention to Leave, Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan dan kemudahan, serta melimpahkan rahmat dan hidayahnya. Berkat rahmat Allah dan berkat limpahan ilmunya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan waktu yang tepat. Salam dan shalawat tak henti-hentinya dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mentransisiskan umatnya dari zaman kebodohan menuju zaman ilmu pengetahuan. Skripsi dengan judul “ PENGARUH CORPORATE ETHICAL VALUES TERHADAP INTENTION TO LEAVE DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT Astra International Malang) ” ini diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Selama penulisan skripsi ini penulis menyadari akan keterbatasan dan kekurangannya, namun proses penyusunannya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang senantiasa mendorong, mendukung dan mendampingi penulis selama ini, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Fauzan, M.Pd., selaku rector Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhro, M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. R. Iqbal Robbie, M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dari awal hingga akhir dan juga mengarahkan dengan penuh rasa sabar, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Immanuel Mu’ammal. S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dari awal hingga akhir dan juga mengarahkan dengan penuh rasa sabar, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Dr. Rizki Febriani, S.E., MM., selaku dosen wali Manajemen Kelas N 2020 yang telah mengarahkan penulis selama studi di Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Terimakasih kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan, hingga penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Teguh Nugroho, selaku Kepala Cabang Astra Daihatsu Malang beserta para karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu dan kesempatan untuk informasi yang penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada Abi dan Umi tercinta yang senantiasa mendidik, mendoakan serta memberikan semangat yang tiada henti.
10. Ucapan terima kasih saya sampaikan untuk semua teman-teman saya yang telah memberikan dukungan.

Terakhir, penulis dengan segala rendah hati menyampaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pelaku pendidikan, dan kepada semua pembaca pada umumnya, serta menambah pengetahuan dan masukan positif yang membangun dalam bidang pendidikan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata ideal dan sempurna, oleh karena itu penulis menyambut baik masukan dan saran dari semua pihak khususnya para pembaca selain itu, penulis berharap informasi dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Saya sangat berterima kasih atas semua perhatiannya.

Malang, 8 Desember 2023

Penulis,

Humairah Putri Muhammad

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Konsep dan Hipotesis.....	29
D. Definisi Operasional Variabel.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Desain Penelitian	34
B. Lokasi/Obyek dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi, Sampel dan Sampling	34
E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	36
F. Pengujian Instrument	38
G. Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBASAHAAN.....	43
A. Deskripsi Data	43
B. Hasil Penelitian.....	48
C. Pembahasan.....	57

BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Implikasi Penelitian	65
C. Keterbatasan Penelitian	66
D. Rekomendasi Bagi Perusahaan dan Peneliti Selanjutnya.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

TABEL 1 1 Jumlah Turnover PT Astra International-Daihatsu	7
TABEL 2 1 Penelitian Terdahulu.....	29
TABEL 2 2 Definisi Operasional Variabel.....	33
TABEL 3 1 Skala Likert.....	38
TABEL 3 2 Rentang Skala.....	39
TABEL 4 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
TABEL 4 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	45
TABEL 4 3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
TABEL 4 4 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden	48
TABEL 4 5 Data hasil outer loading (Measurement Model).....	49
TABEL 4 6 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	50
TABEL 4 7 Data hasil <i>Cross Loading</i>	52
TABEL 4 8 Data hasil <i>Fornell Larcker Criterion</i>	52
TABEL 4 9 Data hasil <i>Chronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	53
TABEL 4 10 Data Ringkasan Hasil <i>Outer Model</i>	54
TABEL 4 11 Nilai <i>R-Square</i>	55
TABEL 4 12 Data hasil pengujian hipotesis.....	56

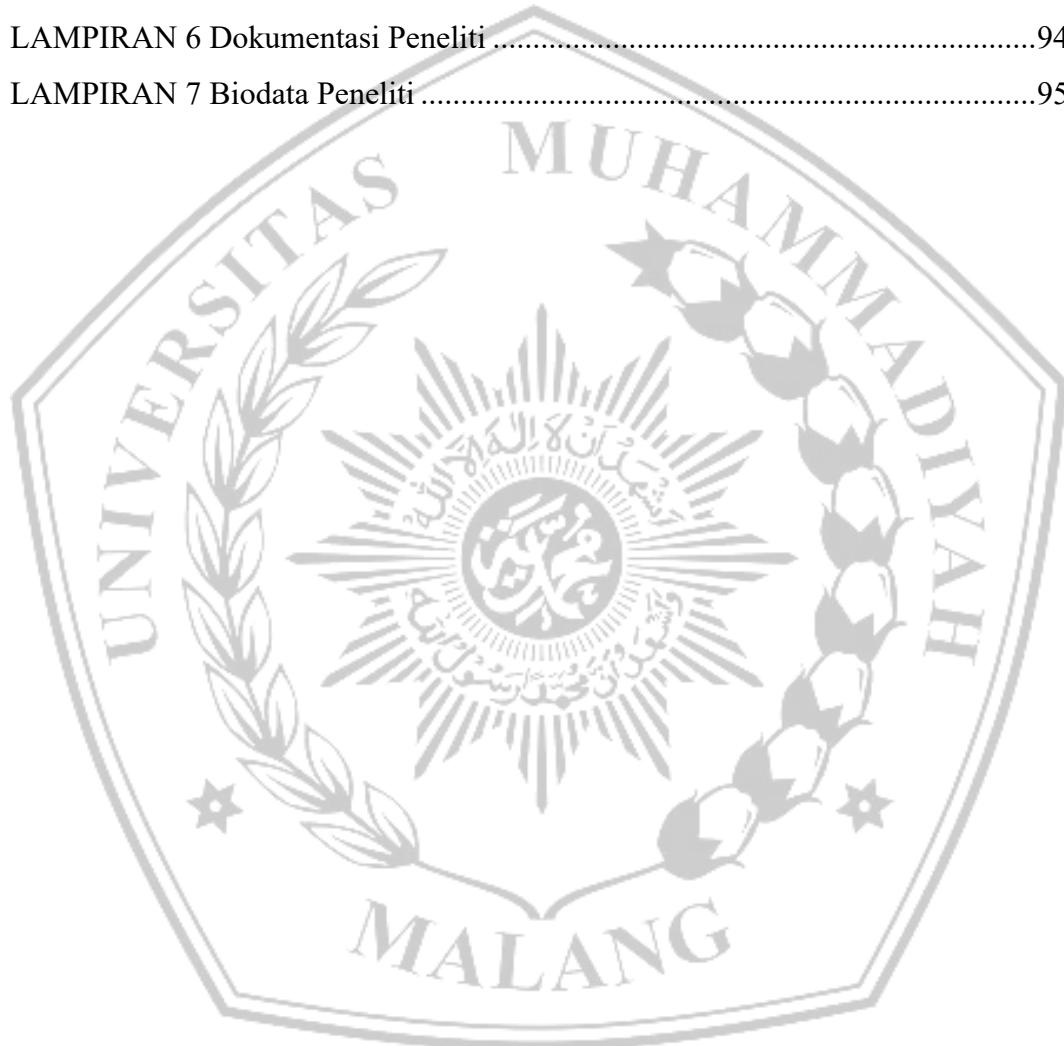
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2 1 Kerangka Pikiran.....	42
GAMBAR 4 1 Model Struktural Uji Lotgaritma.....	69
GAMBAR 4 2 Model Struktural Uji Hipotesis	70



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner penelitian.....	73
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data Mentah	80
LAMPIRAN 3 Karakteristik Responden	89
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Outer	90
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Inner.....	93
LAMPIRAN 6 Dokumentasi Peneliti	94
LAMPIRAN 7 Biodata Peneliti	95



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- Ambarwati, T., Fitriasari, F., Iqbal Robbie, R., & Praharjo, A. (2019). How Corporate Ethical Values and Ethical Leadership Influence on Religious Commitment? A Study on Sharia Banks Indonesia. *KnE Social Sciences*, 3(13), 973. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4261>
- Andriani, R., Disman, D., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Empirical Effects of Work Environment, Job Satisfaction and Work Engagement on Turnover Intention in Hospitality Industry. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 129–140. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.129>
- Annie F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Arikunto, S. (2002). Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Cronley, C., Kim, Y. (2017). Article information : Intentions to Turnover : AModerated
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Etichasarie, R. P., Sunuharyo, B. S., & Mayowan, Y. (2016). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN INTENTION TO LEAVE (Studi PadaKaryawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 106–113.
- Everitt, B. dan Skrondal, A. 2010. *The Cambridge Dictionary of Statistic : 4th edition*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Faaroek, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention

Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.

Firdaus, A. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>

Ghozali, I. (2008). Structural Equation Modelling, Edisi II, Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, I. dan Hengky L. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000), A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, 26(3), 463-88.

Hamid, R.S. dan Anwar, S.M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.

Harnoto. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.

Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (1989). Corporate Ethical Values and Organisational Commitment in Marketing. *Journal of Marketing Science*, 53(3), 79-90.

Jabid, A. W., Soleman, M. M., & Jannang, A. R. (2023). The Mediating Role of Islamic Job Satisfaction on Relationship of Islamic Work Ethics on Intention to Leave. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02066. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.2066>

Kasiram, M. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif - Kualitatif*. UIN Malang.

Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention Karyawan Guest Services Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar. In *E-Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 2). <https://media.neliti.com/media/publications/242538-none-ed3dedec.pdf>

Laksmi, R. A., & Maret, U. S. (2014). *the Effect of Quality Culture and Corporate Ethics Values on Intention To Leave and Organizational*. 5(2), 140–145.

Lee, S. H., & Brookshire, J. (2017). Ethical climate and job attitude in fashion

- retail employees' turnover intention, and perceived organizational sustainabilit performance: A cross-sectional study. *Sustainability* (Switzerland), 9(3).<https://doi.org/10.3390/su9030465>
- Luthans, F. (2008). *Organizationa Behavior* 11th Edition. Jakarta: Indeks
- Marjo, H. K., & Sodiq, D. (2022). Etika dan Kompetensi Konselor Sebagai Profesional (Suatu Pendekatan Literatur Sistematis). *Jurnal Paedagogy*, 9(1), 86. <https://doi.org/10.33394/jp.v9i1.4512>
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, L. R., & Jackson, H.J. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Murray, D. 1997. *Ethics in Organizations: Values - Codes - Vision - Strategies - Action*. London: Kogan Page Limited.
- Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh Pengaruh Job Insecurity Dan Intention To Leave Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 343–351. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.13>
- Nugroho, F. I., & Muafi, M. (2021). The Effect of Ethical Climate and Job Satisfaction on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 12(1), 12–22. <https://doi.org/10.18196/jbti.v12i1.10332>
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157-162.
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*, 10(5). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n5p98>
- Retail, P. (2023). Pengaruh Ethical Leadership dan Organizational Justice terhadap Intention to Leave yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan. 8(2), 236–248.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

- Robbins, S. P. (1986). 249337933.
- Robbins, S. P. (2006). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam)* (Vol. 1, Issue 1).
- Robbins, P. S., & Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Robbins, P.S., & Timothy, A. & Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sari, R. R. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention to Leave pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (MPS) Ngoro-Jombang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/view/74>
- Schien. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. SanFransisco.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9–25.
- Siregar, P. N. S. (2019). the Effect of Culture of Organizationand Work Satisfaction on Commitments and Turnover Intention in Pardede International Hotel Medan. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 6(1), 13–25.
- Smirnova, A., Dewi, I. G. A. M., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Dimensi Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Ekspatriat Pada Hotel Bintang Lima Di Nusa Dua - Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 417–444.
- Solikhah, E. W., & Haryono, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Intention to Leave Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Universitas Muhammadiyah di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 19(1), 1–16. <https://doi.org/10.12695/jmt.2020.19.1.1>
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d.

- Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Swasto, B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Tanyid, M. (2014). Etika dalam Pendidikan: Kajian Etis tentang Krisis Moral Berdampak Pada Pendidikan. *Jurnal Jaffray*, 12(2), 235.
<https://doi.org/10.25278/jj71.v12i2.13>
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Utomo, E. P. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention To Quit Pada Generasi Y (Millennials). *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 16–33. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.2980>
- Wibowo, A., & Belakang, L. (1986). 249337933.

Pengaruh Corporate Ethical Values Terhadap Intention to Leave Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

ORIGINALITY REPORT

