

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *INTENTION TO STAY*
PADA PT. MUSLA TRANS UTAMA DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING***

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Annisa' Nurul Iffa

202010160311693

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

SKRIPSI

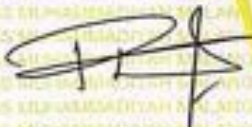
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP INTENTION TO STAY
PADA PT MUSLA TRANS UTAMA DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh :

Annisa' Nurul Iffa
202010160311693

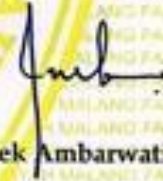
Diterima dan disetujui
pada tanggal 09 Maret 2024

Pembimbing I,



Dr. Aniek Rumijati, M.M.

Pembimbing II,



Dra. Titiek Ambarwati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA PT MUSLA TRANS UTAMA DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Annisa' Nurul Iffa

NIM : 202010160311693

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 09 Maret 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Penguji II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Penguji III : Dra. Titiek Ambarwati, M.M.

Penguji IV : Dr. Aniek Rumijati, M.M.



1
2
3
4

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Iifah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Annisa' Nurul Iffa
NIM : 202010160311693
Program Studi : Manajemen
Surel : annisaiffa488@gmail.com

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. Pernyataan 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,

Yang membuat pernyataan,



Annisa' Nurul Iffa

The Influence of Organizational Climate on Intention to Stay at PT Musla Trans Utama with Employee Engagement as an Intervening Variable

Annisa' Nurul Iffa

Departement of Management Faculty of Economics and Bussines

University Muhammadiyah Malang

Email : annisaiffa48@gmail.com

ABSTRACT

The research aims to determine and analyze the influence of organizational climate on intention to stay at PT Musla Trans Utama with employee engagement as an intervening variable. The sampling technique in this research used proportionate random sampling technique with a total of 98 employees. The data collection technique uses a questionnaire. The data analysis technique uses path analysis with the Smart-PLS program. The results of this study show that organizational climate has no effect on intention to stay, organizational climate has a positive and significant effect on employee engagement, employee engagement has a positive and significant effect on intention to stay, organizational climate has a positive and significant effect on intention to stay with employee engagement as intervening variable.

Keyword : organizational climate, intention to stay, employee engagement

**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Intention to Stay* Pada PT
Musla Trans Utama Dengan *Employee Engagement* Sebagai
Variabel Intervening**

Annisa' Nurul Iffa

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Email : annisaiffa488@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *intention to stay* pada PT Musla Trans Utama dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik proportionate random sampling dengan jumlah sampe sebanyak 98 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan program Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, iklim organisasi berpengaruh secara positif fan signifikan terhadap *intention to stay* dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening.

Kata kunci : iklim organisasi, *intention to stay*, *employee engagement*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Assalamualaikum warrohmatullohi wabarokatuh.

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayat-Nya lah sehingga proposal dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Intention to Stay* pada PT Musla Trans Utama dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Intervening“ ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Selama proses penyusunan proposal ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ibu Aniek Rumijati, Dr., Dra., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberi arahan, koreksi serta saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Ibu Titiek Ambarwati, Dra., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberi arahan, koreksi serta saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Keluarga besar terutama kedua orang tua penulis kepada ayahanda tercinta Ahmat Sahit dan Ibunda tercinta Ika Fatmawati yang senantiasa selalu memberikan cinta kasih, mengasuh, selalu mendo'akan, memberikan motivasi dan memberikan nasehat tiada hentinya dalam mencapai cita-cita sehingga

menjadi alasan utama penulis semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melindungi beliau.

7. Sahabat saya Veronica Astrid, Frelynna Erenza, Amirul Mukminin Rafli Azmi, Muhamad, Bagas Prayogi, dan Raihan Akbar selaku teman seperjuangan yang telah menjadi support system penulis, yang saling membantu dan mendukung satu sama lain, selalu mendengarkan curahan hati penulis, dan memberikan yang terbaik demi kelancaran skripsi ini.
8. Kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu dalam proses penelitian untuk mengisi kuesioner yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.
9. Semua pihak yang turut membantu dan terlibat serta tidak dapat disebutkan satu per satu.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai ibadah yang tiada ternilai. Amiin. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Wassalamualaikum warrohmatullohi wabarokatuh

Malang, 01 Maret 2024

Annisa' Nurul Iffa

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	i
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
TINJAUAN/ KAJIAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Landasan Teori	15
C. Kerangka Pikir	22
D. Hipotesis	22
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Desain Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Populasi, Sampel, Sampling	26
D. Definisi Operasional Variabel	29

E. Jenis dan Sumber Data.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
G. Teknik Pengukuran Data	31
H. Pengujian Instrumen Penelitian.....	31
I. Teknik Analisis Data	32
J. Uji Hipotesis.....	35
BAB IV.....	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Data	37
B. Uji Instrumen Penelitian	44
C. Hasil Analisis Data.....	46
D. <i>Partial Least Square (PLS)</i>	50
E. Uji Hipotesis.....	58
F. Pembahasan.....	60
BAB V	65
PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	72
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	80
Lampiran 3 Hasil Uji Outer Model	92
Lampiran 4 Hasil Uji Inner Model.....	94
Lampiran 5 Uji Hipotesis.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Musla Trans Utama	5
Tabel 1.2 Ketidakhadiran Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Perhitungan Sampel.....	28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT Musla Trans Utama.....	38
Tabel 4.2 Deskripsi Pekerjaan	39
Tabel 4.1 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan usia	41
Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	41
Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel 4.5 Karakteristik berdasarkan status karyawan.....	43
Tabel 4.6 Karakteristik divisi pekerjaan.....	43
Tabel 4.7 Uji Validitas.....	44
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban responden pada variabel iklim organisasi	47
Tabel 4.10 distribusi jawaban responden terhadap variabel <i>inention to stay</i> (Y).....	48
Tabel 4.10 distribusi jawaban responden terhadap variabel <i>employe engangement</i> (Z).....	49
Tabel 4.11 <i>Convergent Validity</i>	51
Tabel 4.12 Nilai <i>Cross Loading</i>	53
Tabel 4.13 Nilai Composite Realiability	55
Tabel 4.13 R-Square	55
Tabel 4.14 Uji T	58
Tabel 4.15 Uji Mediasi Pengaruh Tidak Langsung.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi38
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model.....51
Gambar 4.2 Hasil Bootstrapping57



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Sani, R. (2017). *Pembelajaran Sainifik Untuk Implementasi Kurikulum 2013* (Cet. Ke-4). Bumi Aksara.
- Adinda, s., putri, p., zellawati, a., & setasari, p. (2022). *Employee engagement ditinjau dari iklim organisasi dan work life balance sebagai variabel*. 02(5), 62–77.
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Aditya, P., Kusuma, J., & Utama, I. W. M. (2018). *ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT . JAYAKARTA BALINDO Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Kelangsungan hidup dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan , pem*. 7(2), 555–583.
- Agustama, I. M. D., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Lpd Desa Adat Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2065. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p01>
- Ahmad jika ismaya wiratanoeningrat, y. A. B. N. (2019). *Pengaruh career development terhadap intention to stay yang dimediasi oleh continuance commitment pada karyawan group strategic information technology pt. Bank central asia tbk*. 2007, 92–104.
- Ajzen. (1980). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading MA: Addison-Wesley.
- Allen, M. and. (2013). *The Measurement and Antecedens of Affective, Contintinuanace and Normative Commitment to Organization*. PT Alex Media Komputindo.
- Ariyani, E. D., & Lindawati. (2015). Hubungan Antara Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi Dengan Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XII(1), 61–74. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/view/235/217>
- Atmaja, C. R. (2020). *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Supermarket di Yogyakarta*. 21–32.
- Bakker, A.B., Demerouti E., & Heuvel, M. V. D. (2015). *Leader Member Exchange, work engangement*. Journal of Managerial Psychology.
- Deniel, C., Sontje, W., & Roy, S. (2020). Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan (Workforce Engagement). *Productivity*, 1(3), 228–232.

- Dwiputri, R., Rumijati, A., & Utama, E. K. (2022). *The Effect of Organizational Climate on Intention to Stay with Employee Engagement as Intervening Variable*. 02(03). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22750>
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan. *Humanitas*, 13(1), 37–49.
- Fauzya, H. A., & Chaniago, H. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada PT XYZ Bandung). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(2), 97–110. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i2.5152>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govaerts, N., Kyndt, E., Dochy, F., & Baert, H. (2011). Influence of learning and working climate on the retention of talented employees. *Journal of Workplace Learning*, 23(1), 35–55. <https://doi.org/10.1108/13665621111097245>
- Hasbi, R. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Group Cabang Palopo. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 1–13. http://repository.umpalopo.ac.id/399/1/JURNAL_201620096.pdf
- Hewitt, A. (2004). *Hewitt Associates study shows more engaged employees drive improve business performance and return*. Press Release.
- Ilmi, A. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 149–159. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40946>
- Jannah, K. P. N., & Nugroho, N. E. (2022). Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Hubungan Interpersonal Pada Pt Bfi Finance, Tbk Area Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Johanin, J. (2012). *Mendorong Niat Karyawan untuk Tetap : Apakah Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Penting ?*
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Academy of Management Journal. Boston University.
- Karyawan, T. K., Dinas, P., Dan, K., & Kota, P. (2016). *Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016*. 02(02).

- Kusmarini, S. D., & Abadiyah, R. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsu Jasem Sidoarjo. *Jimak, 1*(3), 2809–2406.
- Lussier, R. N. (2017). *HUMAN Relation in Organizational : A skill - Building Approach*. The McGraw-hill Companies.
- Maya Andriani , Kristiana Widiawati 2, *. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor, 5*(1), 83–98.
- Meita Sekar Sari, & Muhammad Zefri. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi, 21*, 3.
- Mobley, W. H Griffeth, R. W., hand, H. H., & Meglino, B. . (1979). *Review and conceptual analysis of the employee turnover process*. (86 (3)). Psychological Bulletin.
- Monica, S. D. (2016). *pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap intention to stay dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada Guru SMP Muhammadiyah 1 Gelombang)*. 1–10.
- Olivia, P. &. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Work Engangement pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*.
- Praborini dkk. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan kerja Terhadap niat Untuk Tinggal Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, 99*–112.
- Pramada, N. W. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal UMPWR, 1*–15.
- Pranata, i. G. N., & utama, i. W. M. (2019). *Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas udayana , Bali*. 8(1), 7486–7518.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., Erita, R. R., & Diah, Y. (2019). *Peran Self-efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi*. 213–228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>
- Priyanto, I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja , Iklim Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen Produksi*. 3(2).
- Puspita, N. M. D., & Atmaja,. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan..*Jurnal Bakti Saraswati, 9*(2), 112–119.

- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- Rahmawati, I. N., Nursalam, & Kurniawati, N. D. (2014). Pengembangan model intensi untuk tinggal pada tenaga keperawatan honorer di rumah sakit universitas airangga. *Journal Ners*, 9(2), 313–320.
- Rahmawati, S., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida. *E-Jurnal Manajemen*, 4(11), 3405–3437. <https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/3635>
- Riset, J., Prodi, M., Fakultas, M., & Unisma, B. (2017). *Vol. 12 No. 01 ISSN : 2302-7061. 12(01), 1267–1277.*
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sofia, I. N., & Walyoto, W. (2021). the Effect of Work-Life Balance on Intention To Stay Mediated By Psychological Empowerment. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(1), 110–124. <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i1.3572>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Alphabet)*.
- Sunarto, L. R. P., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Start-up : Literature Review. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 64–78. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2522>
- Sutopoh*, S., Machmud, F., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2022). Pengaruh Iklim Keterlibatan Organisasi Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Industri Manufaktur Indonesia. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 12(2), 253–274. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i2.6109>
- Tauhid. (2019). *Strategi Cerdas Dalam Pengembangan, Inovasi, dan Perubahan Organisasi*. Lakeisha.
- Timothy A. Judge, Stephen, R. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Trimurni, A., & Ie, M. (2021). *SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*. 5(2), 447–456.
- Vong, L. dkk. (2018). Apakah Iklim Organisasi Memoderasi Hubungan antara Stres Kerja dan Berniat untuk Tinggal? *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Tiongkok* 9 (1), 2–20.
- Zamzam, F. dan T. Y. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptian & Operasionalisasi)*. CV. Budi Utama.

Zeffane, Rachid M., and F. A. G. (1995). *Determinants of employee turnover intentions an exploration of contingency (PO) model.*



The effect Organizational Climate on Intention to Stay in PT Musla Trans Utama with Employee Engagement as Intervening Variable

ORIGINALITY REPORT

17%	12%	7%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.umm.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Queensland Academy for Creative Industries Student Paper	3%
3	id.123dok.com Internet Source	3%
4	Ni Kadek Dwi Puspa Valentina, Made Surya Putra. "Pengaruh Leadership Satisfaction Terhadap Employee Loyalty Dimediasi Employee Engagement", Expensive: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2024 Publication	3%
5	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	2%