

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Perusahaan Pengembang Perumahan di Bandar Lampung)

Oleh
AULIA SHAFIRA VANESSA

Sumber daya manusia merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan tingkat *turnover* di perusahaannya. Pada empat tahun terakhir penjualan perumahan di kota Bandar Lampung mengalami penurunan namun indeks penjualan pada tingkat Nasional mengalami peningkatan. Penjualan perumahan membutuhkan karyawan yang kompeten untuk mendukung tujuan perusahaan tersebut, maka dari itu kepuasan karyawan sangat diperhatikan. Faktanya, beberapa perusahaan pengembang perumahan di Bandar Lampung mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Niat melakukan perpindahan tinggi diduga karena adanya stres kerja dan iklim organisasi yang tidak mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian diambil dengan menggunakan metode *simple random sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 135 karyawan yang tersebar di beberapa perusahaan. Data yang digunakan adalah data primer yang berupa data kuesioner dan Teknik analisis data yang digunakan dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* AMOS.

Hasil penelitian mendukung hipotesis 1, 3, dan 4 yaitu bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* serta pada hipotesis 2 hasil penelitian tidak mendukung, dimana iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Saran yang diberikan pada variabel stres kerja yaitu perusahaan perlu menawarkan program dukungan kesejahteraan mental, pada variabel iklim organisasi perusahaan perlu membuka saluran komunikasi antara manajemen dan para karyawan, pada variabel kepuasan kerja perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan kerja seimbang dan pada variabel *turnover intention* perusahaan perlu melakukan wawancara agar dapat mengidentifikasi faktor utama yang dirasakan oleh karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-RELATED STRESS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE (Case Study on Housing Development Companies in Bandar Lampung)

**By
AULIA SHAFIRA VANESSA**

Human resources are a crucial aspect that determines the effectiveness of an organization. Therefore, organizations need to pay attention to the turnover rate in their company. In the last four years, home sales in the city of Bandar Lampung have experienced a decline, but the sales index at the national level has increased. The sale of houses requires competent employees to support the company's goals, so employee satisfaction is highly emphasized. In fact, some housing development companies in Bandar Lampung have experienced a high turnover rate. The high intention to move is suspected due to work stress and an unsupportive organizational climate. Therefore, this study aims to determine the influence of work stress and organizational climate on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable. The research subjects were selected using the simple random sampling method with the sampling technique being probability sampling, with a total sample size of 135 employees spread across several companies. The data used are primary data in the form of questionnaires, and the data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) using the AMOS software.

The research findings support hypotheses 1, 3, and 4, indicating that job stress has a positive and significant influence on turnover intention. Job satisfaction mediates the relationship between job stress and turnover intention, and job satisfaction also mediates the relationship between organizational climate and turnover intention. However, the research results do not support hypothesis 2, where organizational climate has a negative and significant impact on turnover intention. Recommendations for the variables are as follows: for the job stress variable, companies need to offer mental well-being support programs; for the organizational climate variable, companies should open communication channels between management and employees; for the job satisfaction variable, companies need to implement work-life balance policies; and for the turnover intention variable, companies should conduct interviews to identify the primary factors perceived by employees.

Keywords : Work-Related Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover Intention.