

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

Tesis

Oleh

**AULIA SHAFIRA VANESSA
2221011013**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**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 (2221011013)

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Mancapai Gelar MAGISTER MANAJEMEN
Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

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.

HALAMAN PERSETUJUAN

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

Nama Mahasiswa : **Aulia Shafira Vanessa**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2221011013**

Konsentrasi : **MSDM**

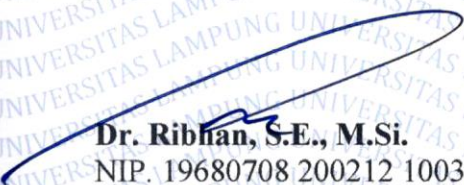
Program Studi : **Magister Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1003


Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP. 19701106 199802 2001

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung


Prof. Dr. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc.
NIP. 19661027 199003 2002

MENGESAHKAN

1. **Komisi Penguji**

Ketua Penguji : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

Sekretaris Penguji : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**

Penguji I : **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**

Penguji II : **Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**

2. **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**

Prof. Dr. Nairohi, S.E. M.Si.

NIP. 19660621199003 1 003

3. **Direktur Program Pascasarjana**

Prof. Dr. Ir. Murhadi, ST., M.Si.

NIP. 19640326 198902 1 001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **19 Januari 2024**

LEMBAR PERNYATAAN PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ilmiah berupa tesis dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada Perusahaan Pengembang Perumahan di Bandar Lampung)”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan ataupun pengutipan karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai tata etika kepenulisan ilmiah yang berlaku dalam lingkungan masyarakat akademik.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini saya serahkan kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di masa mendatang ternyata ditemukan ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi sesuai aturan yang berlaku. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 19 Januari 2024
Pembuat pernyataan,



Aulia Shafira Vanessa
NPM 2221011013

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Aulia Shafira Vanessa dan biasa dipanggil Echa. Penulis dilahirkan di Tanjung Karang Bandar Lampung pada tanggal 20 Oktober 1997. Penulis merupakan anak sulung atau anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Drs. Durmawel Napitupulu dan Dra. Sri Martini.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan penulis sebagai berikut.

1. SD Negeri 2 Rawa Laut (Teladan) yang telah diselesaikan tahun 2009.
2. SMP Negeri 25 Bandar Lampung yang telah diselesaikan tahun 2012.
3. SMA Negeri 9 Bandar Lampung yang telah diselesaikan tahun 2015.
4. S1 Pendidikan Ekonomi Universitas Lampung yang telah diselesaikan tahun 2019.

Pada tahun 2022, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobilalamin, dengan mengucap rasa syukur teramat besar karena Allah SWT senantiasa selalu memberikan kenikmatan dan kelancaran dalam penyusunan tesis ini. Maka, dengan rasa bangga dan penuh rasa bahagia saya persembahkan karya ilmiah ini sebagai rasa tanda pertanggungjawaban saya selama kurang lebih 1 tahun 4 bulan dalam mengemban bangku perkuliahan ini kepada.

Ibunda-Ku Tersayang (Dra. Sri Martini)

Terima kasih yang tak terhingga untuk segala pengorbanan dan jernih payahmu selama ini, terima kasih telah selalu mencukupi segala kebutuhan dan keperluanku selama ini, terima kasih selalu mengajarkanku arti dari kekuatan, ketangguhan dan kesabaran dalam menjadi sosok yang seperti sekarang. Terima kasih atas segala dukungan dan doa terbaik yang kau haturkan untuk kesuksesan masa depanku. Engkau adalah wanita yang terbaik, terhebat, tersabar, dan terkuat yang Allah berikan padaku. Terima kasih Bunda.

Abi-Ku Terhebat (Drs. Durmawel Napitupulu)

Terima kasih ya-Allah engkau telah memberikanku sosok ayah yang teramat sempurna untuk anak perempuannya. Ayah yang begitu luar biasa hebatnya dan tidak pernah mengeluh dalam keadaan apapun. Ayah yang selalu mementingkan keluarga dari apapun yang lainnya. Ayah yang tidak pernah menolak untuk mengantar jemput anak perempuannya sejak menimba ilmu dari TK hingga lulus pascasarjana seperti sekarang. Engkau adalah laki-laki terhebat dan panutanku selama ini, Bi.

Adik-Ku Terbaik (M. Farrel Cordova Napitupulu)

Terima kasih telah menjadi adik laki-laki yang dapat diandalkan jika dimintai pertolongan. Semoga aku dan kau selalu dipermudah dalam segala urusan dan dapat menjadi kebanggaan keluarga khususnya kebanggaan Abi dan Bunda.

Para Sahabat

Terima kasih selalu ada untuk mewarnai kehidupanku. Terima kasih atas segala pertolongan, canda tawa dan perhatian yang kalian berikan selama ini.

MOTTO

Apa yang tidak ditakdirkan untukku tidak akan pernah menjadi milikku dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkan.

Tak apa jika hasil yang didapat tidak sesuai keinginan setidaknya pernah berusaha, yang tidak mungkin itu jika ingin mendapatkan hasil sesuai keinginan namun tidak ada usaha.

Jangan pernah merasa doamu tidak dikabulkan, karena Allah mengerti dan Maha Mengetahui apa yang kau butuhkan daripada apa yang kau inginkan.

It will pass.

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Tesis yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Perusahaan Pengembang Perumahan di Bandar Lampung)”**.

Terselesaikannya tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu melalui kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang selalu menyambut kedatangan saya sewaktu bimbingan dengan penuh semangat dan memberikan dukungan serta motivasi yang besar. Terima kasih Pak, untuk semua ilmu, nasihat, waktu dan segala kebaikan yang Bapak berikan untuk Saya.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah sabar mengajarkan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini, terima

kasih untuk segala motivasi, nasihat dan kebaikan Ibu selama ini. Terima kasih Bu, telah menjadi sosok dosen terbaik selama saya berkuliah sehingga saya memutuskan masuk kelas MSDM hanya agar dapat diajar oleh Bu Nova. Hanya Allah yang mampu membalas kebaikan Ibu.

5. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si selaku dosen pembahas yang amat baik dan tidak mempersulit mahasiswanya. Terima kasih Ibu atas koreksi dan masukan yang diberikan kepada saya selama melakukan penulisan tesis ini.
6. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc selaku dosen pembahas yang sangat dekat dan begitu perhatian kepada para mahasiswa bimbingannya termasuk saya. Terimakasih Ibu, atas segala masukan, saran secara detail, waktu yang berharga serta diskusi yang telah dilakukan selama ini.
7. Pak Andri selaku staff MM Unila yang selama ini cukup direpotkan dengan kegiatan perkuliahan serta berkas akademik.
8. Keluarga Besar Magister Manajemen Universitas Lampung Angkatan 2022 khususnya kelas Manajemen Sumber Daya Manusia.
9. Keluarga besarku, terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan harapan.

Semoga tesis ini selanjutnya dapat memberikan manfaat dan sumbangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan tinggi.

Bandar Lampung, 19 Januari 2024
Penulis,



Aulia Shafira Vanessa

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
LEMBAR PENYATAAN PLAGIASI	
RIWAYAT HIDUP	
PERSEMBAHAN	
MOTTO	
SANWACANA	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR GRAFIK	
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pembatasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Stres Kerja.....	14
B. Iklim Organisasi.....	24
C. Kepuasan Kerja.....	28
D. <i>Turnover Intention</i>	37
E. Penelitian yang Relevan.....	40
F. Kerangka Pikir	43
G. Hipotesis	44
III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	54
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	55
C. Populasi dan Sampel	57
D. Variabel Penelitian	60
E. Definisi Konseptual Variabel.....	61
F. Definisi Operasional Variabel.....	62
G. Uji Persyaratan Instrumen.....	63
1. Uji Validitas Angket	64

2. Uji Reliabilitas Angket.....	65
3. Uji Normalitas.....	66
H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis SEM-AMOS.....	67
I. Sobel Test.....	73

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Data.....	75
B. Karakteristik Responden.....	75
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	78
1. Hasil Uji Validitas.....	78
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	80
3. Hasil Uji Normalitas.....	80
D. Hasil dan Analisis Data.....	81
E. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	85
F. Uji Kesesuaian Model.....	88
G. Sobel Test.....	90
H. Pembahasan.....	91
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Perusahaan Bidang Pembangunan Perumahan di Bandar Lampung ...	91
2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Perusahaan Bidang Pembangunan Perumahan di Bandar Lampung ...	94
3. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Perusahaan Bidang Pembangunan Perumahan di Bandar Lampung.....	96
4. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>TurnoverIntention</i> Karyawan Perusahaan Bidang Pembangunan Perumahan di Bandar Lampung.....	99

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Realisasi Pembangunan Perumahan di Bandar Lampung	2
2. Nama Perusahaan Bidang Perumahan di Bandar Lampung	3
3. Jumlah Karyawan Kontrak.....	4
4. Data Target Penjualan Perumahan	5
5. Data <i>Turnover</i>	6
6. Penelitian yang Relevan.....	40
7. Data Populasi	58
8. Data Persebaran Sampel.....	59
9. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	63
10. Tingkat Besaran Koefisien Korelasi Tabel	66
11. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1)	78
12. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X_2).....	78
13. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z).....	79
14. Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i> (Z)	79
15. Hasil Uji Reliabilitas.....	80
16. Hasil Uji Normalitas	81
17. Hasil Statistik Deskriptif.....	82
18. Hasil Mean Variabel Stres Kerja (X_1).....	82
19. Hasil Mean Variabel Iklim Organisasi (X_2).....	83
20. Hasil Mean Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	84
21. Hasil Mean Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	84

22.	Hasil <i>Total Effects</i>	86
23.	Hasil <i>Direct Effects</i>	86
24.	Hasil <i>Indirect Effects</i>	86
25.	Hasil <i>Regression Weight</i>	88
26.	Hasil <i>Goodness of Fit Indeks</i>	89
27.	Hasil Regresi Variabel (X_1, Z, Y).....	90
28.	Hasil Rangkuman Sobel Test.....	90
29.	Hasil Regresi Variabel (X_2, Z, Y).....	90
30.	Hasil Rangkuman Sobel Test.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan Kerangka Pikir	44
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
5. Hasil Diagram SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>).....	85

DAFTAR GRAFIK

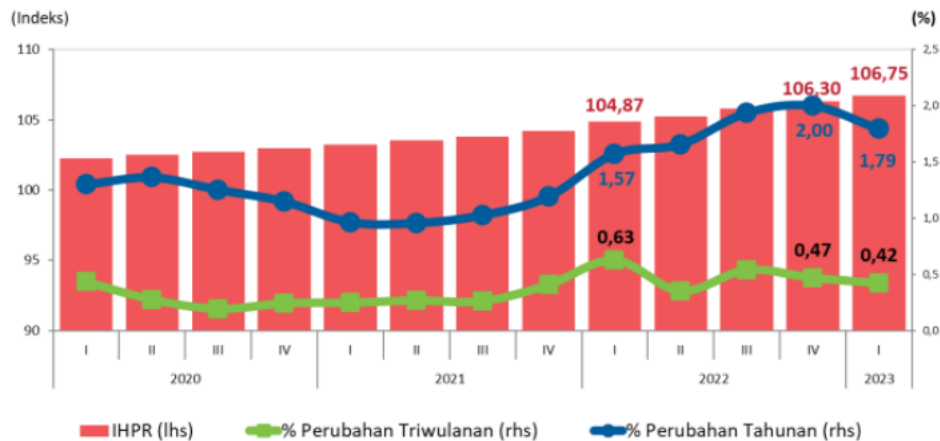
Grafik	Halaman
1. Perkembangan Indeks Harga Properti Residensial Nasional	2

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sektor industri perumahan di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang positif dan meningkat dalam beberapa dekade terakhir. Pada awalnya, Indonesia menghadapi perumahan yang sederhana dan banyak masyarakat hidup dalam rumah-rumah tradisional yang sederhana. Namun, seiring dengan pertumbuhan ekonomi *pasca covid* cenderung stabil, urbanisasi yang cepat, dan perubahan sosial, permintaan akan hunian yang modern dan terjangkau semakin meningkat. Indeks harga properti yang menunjukkan tren positif dari tahun ke tahun, hal ini menjadi peluang bagi perusahaan pengembang perumahan untuk menyediakan kebutuhan masyarakat berupa hunian rumah tinggal. Kondisi ini mendorong pertumbuhan industri perumahan, dengan banyak pengembang properti berinvestasi dalam proyek-proyek perumahan di berbagai wilayah di Indonesia.

Data yang dikeluarkan BI (2023) terkait indeks harga properti residensial nasional mengalami tren kenaikan dari kuartal 1 tahun 2021 hingga kuartal 4 tahun 2022 dan mengalami sedikit penurunan pada kuartal 1 tahun 2023. Berikut data grafik perkembangan indeks harga properti residensial secara nasional pada periode 2020 hingga 2023 dapat dilihat pada Grafik 1.

Grafik 1. Perkembangan Indeks Harga Properti Residensial Nasional

Sumber: Data Bank Indonesia Tahun 2023

Kenaikan indeks harga properti ini berlaku secara nasional, namun pada faktanya pertumbuhan perumahan di Provinsi Lampung khususnya Kota Bandar Lampung mengalami penurunan kuantitas dalam penjualan unit perumahan. Data terkait realisasi pembangunan perumahan di Bandar Lampung pada periode 2019 – 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Realisasi Pembangunan Perumahan di Bandar Lampung

No.	Tahun	Realisasi Penjualan per Unit
1	2019	2725 unit
2	2020	1622 unit
3	2021	1556 unit
4	2022	1174 unit

Sumber: DPD REI Lampung 2023

Melihat fenomena berdasarkan Tabel 1 tersebut dimana setiap tahun sejak tahun 2019 hingga tahun 2022 penjualan perumahan semakin turun dan tidak mengalami perkembangan yang positif maka perusahaan yang bergerak dibidang pembangunan perumahan mulai mencari cara untuk meningkatkan penjualan dan menjadi produsen utama dalam pasar agar dapat memenuhi kebutuhan manusia akan pemenuhan kebutuhan dalam pemilihan tempat tinggal. Beberapa *developer*

besar atau pengembang bidang pembangunan perumahan yang ada di Bandar Lampung. Berikut data perusahaan pengembang pembangunan perumahan di Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Nama Perusahaan Bidang Pembangunan Perumahan di Bandar Lampung

No.	Nama Perusahaan	Nama Perumahan	Jenis Perumahan
1	PT. Asenda Bangun Persada	Citraland	Komersil
2	PT. Lampungutama Construksindo	Imam Bonjol Residence	Komersil
3	PT. Graha Property Center	Permata Asri 2	Subsidi
4	PT. Arya Mandala Dwipa	Tanjung Raya Permai	Subsidi
5	PT. Adjie Bangun Properti	Inara Residence	Subsidi
6	PT. Syabangun Bumi Tirta	Green Kemiling Residence	Komersil

Sumber: DPD REI Lampung 2023

Penjualan perumahan pada dunia bisnis properti, merupakan aspek krusial yang mempengaruhi kesuksesan perusahaan pengembang. Demi meningkatkan optimalisasi penjualan perumahan dan menghadapi tantangan kompetitif, beberapa perusahaan pengembang memilih untuk merekrut karyawan dengan status kontrak. Status karyawan kontrak memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan proyek dan kondisi pasar yang berubah-ubah. Karyawan ini berpindah dari proyek ke proyek karena mereka dipekerjakan untuk kebutuhan di musim khusus, jam sibuk, dan lonjakan atau peningkatan permintaan yang tidak terduga (Malik, 2017). Ketika merekrut karyawan kontrak, perusahaan dapat menghindari kewajiban jangka panjang yang terkait dengan karyawan tetap, seperti tunjangan dan manfaat lainnya. Oleh karena itu, mereka dapat menyewa karyawan dengan kontrak berjangka pendek, yang biasanya berkaitan dengan durasi proyek pembangunan tertentu. Berikut

jumlah karyawan kontrak pada beberapa perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah Karyawan Kontrak Perusahaan Bidang Pembangunan Perumahan di Bandar Lampung

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	PT. Asendabangun Persada	40 orang
2	PT. Lampungutama Construksindo	25 orang
3	PT. Graha Property Center	30 orang
4	PT. Arya Mandala Dwipa	35 orang
5	PT. Adjie Bangun Properti	30 orang
6	PT. Syabangun Bumi Tirta	40 orang

Sumber: DPD REI Lampung 2023

Keputusan untuk merekrut karyawan dengan status kontrak juga memiliki beberapa tantangan. Karyawan kontrak mungkin cenderung memiliki loyalitas yang lebih rendah terhadap perusahaan karena kurangnya jaminan pekerjaan jangka panjang. Sejalan dengan hal ini memungkinkan tingginya *turnover* di suatu perusahaan lebih banyak dilakukan oleh karyawan kontrak seperti penelitian yang dilakukan Singh et al. (2019) hasil penelitian kami menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki tingkat pergantian karyawan tinggi atau *turnover* tinggi cenderung lebih sering menggunakan pekerja kontrak. Penelitian lain di Amerika Serikat yang dilakukan oleh Lee et al. (2021) menyatakan bahwa hasil studi empiris mengindikasikan bahwa penggunaan tenaga kontrak eksternal memiliki efek positif langsung pada tingkat niat perputaran pegawai. Peningkatan aktivitas kontrak eksternal di lembaga federal akan menyebabkan lebih banyak pegawai melaporkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan dan beralih ke tempat kerja lain.

Turnover yang tinggi juga didukung apabila perusahaan tersebut cenderung kurang memperhatikan kondisi psikologis karyawannya yang berakibat pada stres

kerja yang dialami karyawannya. Penelitian yang dilakukan Kachi et al. (2020) ini menggunakan data *turnover* dan mengkonfirmasi bahwa stres pekerjaan meningkatkan risiko *turnover* bagi karyawan yang bekerja di Jepang. Stres kerja adalah respon fisik atau emosional yang merugikan yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan (Yu et al., 2021). Fenomena stres kerja ini, penjualan perumahan yang tinggi merupakan tujuan utama dari perusahaan pengembang merekrut para karyawannya. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menetapkan target penjualan yang ambisius untuk karyawan mereka. Berikut target penjualan dan realisasinya pada beberapa perusahaan pengembang perumahan di Bandar Lampung pada periode 2019 – 2022 dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Data Target Penjualan Perumahan di Bandar Lampung Tahun 2020 s.d. 2022 (Per Unit)

No.	Nama Perusahaan	2020		2021		2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	PT. Asendabangun Persada	360	360	370	357	365	350
2	PT. Lampungutama Construksindo	85	88	95	80	90	82
3	PT. Graha Property Center	170	165	175	140	160	154
4	PT. Arya Mandala Dwipa	185	188	190	157	170	162
5	PT. Adjie Bangun Properti	145	125	130	130	135	120
6	PT. Syabangun Bumi Tirta	340	342	350	330	335	320

Sumber: DPD REI Lampung 2023

Sesuai Tabel 4 dapat dilihat bahwa antara target yang diberikan perusahaan dengan data realisasi penjualan kurang maksimal. Berdasarkan Tabel 4 ini pula dapat diasumsikan banyak perusahaan pengembang perumahan yang setiap tahunnya tidak mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan. Pemberian target yang tinggi ini juga dapat menimbulkan dampak negatif, terutama jika karyawan tidak dapat memenuhi target tersebut. Ketika karyawan menghadapi target yang tidak realistis atau terlalu tinggi, mereka dapat mengalami tekanan dan stres yang tinggi dalam mencapainya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Olubiyi et al. (2019) Tingginya tingkat pergantian karyawan atau *turnover intention*, sering ditemui dalam sektor-sektor seperti ini dan dapat menyebabkan gangguan operasional karena karyawan yang selalu berubah-ubah.

Tingkat *turnover* pada beberapa perusahaan pengembang perumahan tersebut dapat dilihat berdasarkan data terkait jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan pada periode tertentu. Penelitian kali ini peneliti akan berfokus pada seluruh karyawan perusahaan pengembang perumahan yang telah peneliti paparkan diatas dengan pengambilan data pada satu tahun terakhir yakni periode Mei 2022 s.d. Mei 2023. Berikut jumlah karyawan yang keluar di beberapa perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Data *Turnover* Pada Perusahaan Bidang Pengembang Perumahan di Bandar Lampung Periode 2022 - 2023

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan Keluar	<i>Turnover Rate (%)</i>
1	PT. Asendabangun Persada	6 orang	$6/40 \times 100 = 15$
2	PT. Lampungutama Construksindo	4 orang	$4/25 \times 100 = 16$
3	PT. Graha Property Center	5 orang	$5/30 \times 100 = 16$
4	PT. Arya Mandala Dwipa	6 orang	$6/35 \times 100 = 17$

Tabel 5 (lanjutan)

5	PT. Adjie Bangun Properti	4 orang	$4/30 \times 100 = 13$
6	PT. Syabangun Bumi Tirta	7 orang	$7/40 \times 100 = 17,5$

Sumber: Observasi dan Wawancara

Perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun (Margaretta & Riana, 2020) sedangkan berdasarkan Tabel 5 tingkat perputaran karyawannya diatas 10 persen pertahun. Maka dari itu, tingkat turnover pada beberapa perusahaan ini tergolong tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh tekanan untuk mencapai target tinggi yang menimbulkan stres pada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salama et al. (2022) pada pegawai hotel di Saudi Arabia dimana hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki efek positif signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan atau *turnover intention* di sebuah perusahaan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Liu et al. (2019) pada tenaga kesehatan pedesaan di China dimana hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki efek tidak langsung dan positif terhadap niat berpindah pekerjaan (*turnover intention*) pada tenaga kesehatan pedesaan di China. Jika turnover tinggi maka dampak negatifnya akan berdampak pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan karena kepergian seorang karyawan yang berkinerja tinggi, dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan bagi perusahaan itu sendiri (Lazzari et al., 2022).

Tingkat *turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan tidak hanya disebabkan oleh stres kerja saja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang buruk. Menurut Chen & Huang (2007) Iklim organisasi mencakup praktik-praktik umum, keyakinan bersama, dan sistem nilai yang diikuti oleh suatu organisasi secara

keseluruhan. Bagi para karyawan dalam organisasi, iklim organisasi mengacu pada serangkaian atribut dan harapan yang menggambarkan pola keseluruhan dari aktivitas organisasi yang mempengaruhi lingkungan kerja dan budaya perusahaan. Iklim organisasi yang tidak sehat atau tidak mendukung dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi karena dampaknya terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Sesuai dengan penelitian Lazzari et al. (2022) bahwa iklim organisasi yang buruk, ditandai oleh masalah seperti kurangnya komunikasi, konflik di tempat kerja, keterlibatan karyawan yang rendah, dan penurunan produktivitas, dapat menyumbang pada tingkat pergantian karyawan atau turnover yang tinggi.

Iklim organisasi yang tidak mendukung perkembangan dan pengembangan karyawan juga dapat berkontribusi pada tingkat turnover yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharso (2021) menemukan bahwa kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir merupakan salah satu alasan terjadinya pergantian karyawan. Ketika karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam perusahaan, mereka mungkin mencari kesempatan karir yang lebih baik di tempat lain yang menawarkan peluang pengembangan yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ryu et al. (2020) terkait iklim organisasi dan *turnover intention* menyatakan bahwa ketika iklim organisasi bersifat mendukung atau kooperatif seperti perusahaan pemadam kebakaran di Korea maka resiko karyawan memiliki niat untuk berpindah pekerjaan akan berkurang. Penelitian yang dilakukan Pranata & Utama (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan. Semakin baik tingkat iklim organisasi yang dimiliki oleh perusahaan,

maka akan berkurangnya tingkat turnover di suatu perusahaan. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Hao & Wang (2022) mendapati hasil berdasarkan hasil regresi, iklim organisasi yang mendukung memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat perpindahan karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa ketika perusahaan menciptakan jenis iklim organisasi yang mendukung bagi karyawan, hal ini secara signifikan dapat mengurangi gagasan karyawan yang ingin meninggalkan perusahaan.

Stres kerja yang tinggi dan iklim organisasi yang buruk adalah dua aspek yang saling terkait dan dapat berdampak serius pada kepuasan kerja. Menurut Permana et al. (2021) kepuasan kerja bukan seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, tetapi seberapa banyak orang menyukai pekerjaan tersebut. Penilaian ini dapat dianggap sebagai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih suka dengan situasi kerjanya daripada yang tidak menyukainya. Iklim kerja yang mendukung dan baik akan menghasilkan hubungan yang positif dengan kepuasan kerja serta mengurangi stres kerja pada para karyawannya Pecino et al. (2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Askiyanto et al. (2018) mendapati hasil bahwa beban kerja, stres kerja, dan iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap niat pergantian karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Sejalan dengan penelitian tersebut, terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Liu et al. (2019) tentang fenomena ini dimana penelitian tersebut mendapati hasil bahwa stres kerja, iklim organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja. Stres kerja adalah variabel yang paling signifikan dalam mempengaruhi niat berpindah kerja.

Pembangunan perumahan yang terjadi cukup pesat saat ini dan banyak diantara perusahaan pengembang perumahan merekrut karyawan dengan status karyawan kontrak yang lebih cenderung akan mengakibatkan terjadinya *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, objek penelitian ini adalah perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung. Alasan pemilihan objek penelitian ini karena perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung memiliki permasalahan atau fenomena yang relevan dengan topik penelitian. Dengan demikian, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Perusahaan Pengembang Perumahan di Bandar Lampung)”**.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Stres Kerja (X_1), Iklim Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan *Turnover Intention* (Y). Tujuan pembatasan masalah ini adalah agar penelitian ini lebih terarah, sehingga penelitian ini bisa menjadi penelitian yang relevan dan gambaran yang diperoleh lebih jelas dengan data yang akurat.

C. Rumusan Masalah

Penelitian ini akan membahas beberapa permasalahan sesuai dengan latar belakang masalah dan pembatasan masalah tersebut, dimana ketika indeks properti residensial nasional meningkat namun pada wilayah Bandar Lampung

sendiri mengalami penurunan unit penjualan perumahan. Hal ini diduga karena tingginya tingkat *turnover*, *turnover* yang tinggi mengakibatkan perusahaan terus-menerus harus merekrut karyawan baru, sehingga mengganggu kelancaran operasional dan stabilitas tim penjualan. Ketika karyawan terus berpindah, tim penjualan kehilangan kontinuitas, pengalaman, dan pengetahuan produk yang diperlukan untuk menjalin hubungan baik dengan pelanggan potensial. Selain itu, proses pelatihan yang konstan untuk karyawan baru dapat menghabiskan sumber daya perusahaan, baik waktu maupun biaya. Akibatnya, performa penjualan menurun karena keterbatasan dalam mempertahankan tim yang terlatih dengan baik. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diharapkan sesuai dengan rumusan masalah penelitian, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai pembaharuan pemikiran tentang mengelola sumber daya manusia dan sebagai pijakan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan kedepannya sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.
- b. Bagi pihak luar, dapat dijadikan bahan acuan dan referensi jika ingin melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan atau tekanan yang dirasakan oleh seseorang dalam lingkungan kerja. Ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, konflik interpersonal, kurangnya kendali atas pekerjaan, ketidakjelasan peran, atau ketidakcocokan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Ketika seseorang mengalami tekanan, tekanan, atau beban kerja yang tidak dapat diatasi, mereka mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Stres yang berkelanjutan dapat mempengaruhi aspek-aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, keseimbangan kerja-kehidupan pribadi yang buruk, konflik dengan rekan kerja, atau kurangnya pengakuan atas usaha yang dilakukan. Semua ini dapat berkontribusi pada ketidakpuasan kerja.

Stres kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah cenderung berhubungan dengan peningkatan turnover intention. Ketika seseorang merasa stres dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka mungkin mulai mencari peluang kerja lain dan mempertimbangkan untuk berpindah ke perusahaan lain. Stres kerja yang berlebihan dan kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi persepsi

individu terhadap keberlanjutan dan nilai pekerjaan saat ini, yang memicu keinginan untuk mencari situasi kerja yang lebih baik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi turnover intention. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka mungkin lebih cenderung bertahan dalam organisasi, mengembangkan loyalitas, dan membangun keterikatan dengan perusahaan.

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya (Zainal, 2017). Sedangkan menurut (Dewi, 2016) stres kerja adalah konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Stres pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012). Hal serupa dikemukakan oleh (Putra & Mujiati, 2019) dimana stres kerja diartikan sebagai sebuah keadaan yang membuat seseorang merasa tertekan dimana tekanan ini berada di luar batas kemampuannya, yang mana jika berlanjut terjadi tanpa adanya solusi dan tidak segera ditanggulangi, akan berdampak terhadap kesehatan orang yang menderita stres tersebut. Oleh karena itu, stres kerja adalah kondisi stres atau tekanan psikologis yang timbul akibat tuntutan atau beban kerja yang berlebihan, konflik dalam lingkungan kerja, kurangnya dukungan sosial, atau faktor-faktor lain yang terkait dengan pekerjaan. Stres kerja dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, serta berpotensi mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka.

2. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres kerja merupakan fenomena yang semakin mendominasi kehidupan para karyawan dalam bekerja. Dalam upaya untuk menghadapi berbagai stres kerja, penting bagi organisasi atau perusahaan serta individu untuk mengenali jenis-jenis stres kerja yang mungkin dapat timbul selama bekerja. Berney dan Selye dalam (Arsih et al., 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eustres (good stres)*: merupakan stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari pekerjaan yang memotivasi.
- b. *Distress*: merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*: merupakan stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya seperti tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta tekanan waktu yang ketat.
- d. *Hypostress*: merupakan stress yang muncul karena kurangnya stimulasi seperti stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Organisasi atau perusahaan dalam menghadapi stres kerja yang beragam ini perlu mengambil langkah-langkah proaktif. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan dan sumber daya yang memadai,

serta mengatur tugas pekerjaan secara bijaksana agar menghindari terjadinya stres yang berlebihan. Sementara itu, individu dapat belajar mengenali tanda-tanda stres dan mengadopsi strategi manajemen stres yang efektif, seperti olahraga, meditasi, atau mencari dukungan sosial. Sejalan dengan pendapat diatas, Quick dan Quick (Arsih et al., 2018) juga telah mengkategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Karyawan yang telah mengenali dan mengatasi jenis-jenis stres kerja yang mungkin timbul di tempat kerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka di tempat kerja, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kesuksesan yang lebih baik dalam karier mereka. Upaya bersama ini akan memastikan bahwa stres kerja tidak menjadi beban yang menghambat pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan.

3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Berbagai jenis stres kerja yang telah diuraikan sebelumnya dapat muncul akibat beragam faktor penyebab yang ada di lingkungan kerja. Faktor-faktor inilah yang sering menjadi pemicu utama stres yang dialami oleh para karyawan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami dan mengidentifikasi beberapa faktor penyebab stres kerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi serta individu untuk menghadapi tantangan stres dengan lebih efektif. Menurut Luthans dalam (Zainal, 2017: 315) terdapat empat hal yang menjadi penyebab stress kerja (stressor) yakni:

- a. *Extra organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.
- b. *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergrup.
- d. *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian Tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja ini penting bagi organisasi maupun perusahaan dan individu untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan yang dapat mengurangi tingkat stres di lingkungan kerja.

Dengan mengatasi stres kerja dengan lebih efektif, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja, kesejahteraan, dan produktivitas mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berdaya saing. Menurut Cooper dan Davidson dalam (Zainal, 2017: 315) membagi penyebab stress kerja menjadi dua antara lain:

- a. *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerja sama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.
- b. *Individual stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memfasilitasi kerja sama yang harmonis, serta memberikan dukungan sosial yang memadai bagi para karyawan agar mengurangi faktor penyebab stres kerja selain itu individu dapat mengembangkan keterampilan manajemen stres, meningkatkan kesadaran diri, dan mengembangkan resiliensi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Dengan demikian, penanganan faktor penyebab stres kerja secara efektif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berdampak positif pada kesejahteraan dan kinerja para karyawan.

4. Pendekatan Dalam Pengelolaan Stres Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan stress dapat dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi hal yang positif bagi kinerja individu maupun organisasi. Ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengelola stress menurut (Ranjabar, 2021: 267):

1) Pendekatan Individu

Pegawai/karyawan dapat memikul tanggungjawab pribadi untuk mengurangi tingkat stress. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup:

- a. Pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu yang efektif dan efisien.
- b. Meningkatkan latihan fisik non kompetitif seperti jogging, aerobik, berenang dan sebagainya.
- c. Pelatihan pengenduran (relaksasi) seperti meditasi, hipnotis dan sebagainya.
- d. Perluasan jaringan dukungan sosial seperti keluarga dan teman yang dapat diajak bicara sebagai saluran keluar bila tingkat stress menjadi berlebihan.

2) Pendekatan Organisasi

Faktor organisasi yang dapat dikendalikan oleh manajemen seperti tuntutan tugas dan peran, struktur organisasi dapat dimodifikasi sedemikian rupa untuk menghindari tingkat stress yang tinggi. Beberapa strategi dapat dilakukan oleh manajemen antara lain:

- a. Memperbaiki mekanisme seleksi personil perempatan kerja. Hal ini agar individu yang memily deva tahan yang tinggi terhadap stress dapat ditempatkan pada pekerjaan yang memiliki tingkat stress yang tinggi.

- b. Penggunaan penetapan sasaran yang realistis, sehingga individu mengetahui secara jelas sasaran yang mereka tuju, menerima umpan balik dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan.
- c. Perancangan ulang pekerjaan yang dapat memberikan pegawai/karyawan kendali yang besar dalam pekerjaan yang mereka tekuni.
- d. Meningkatkan keterlibatan pegawai/karyawan dalam pengambilan keputusan. Membaiki komunikasi organisasi yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran.
- e. Penegakan program kesejahteraan korporasi yang memusatkan perhatian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental pegawai/karyawan.

5. Indikator Stres Kerja

Terdapat berbagai faktor penyebab stres kerja yang kompleks, selanjutnya perlu untuk mengenali indikator-indikator stres kerja yang dapat memberikan gambaran tentang tingkat stres yang dialami oleh para karyawan. Indikator ini menjadi penting bagi organisasi maupun individu dalam memantau dan mengatasi tingkat stres yang berpotensi mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja di lingkungan kerja. Stres kerja dapat diukur menggunakan delapan indikator (Dewi & Wibawa, 2016), yaitu:

- 1) Merasa takut ketika ada perubahan sistem yang baru di perusahaan.
- 2) Merasa tidak senang ketika di perusahaan ada konflik antar kelompok.
- 3) Merasa tidak senang ketika kinerja tidak sesuai dengan pekerjaan di dalam perusahaan yang tidak memadai.

- 4) Merasa bingung ketika memiliki dua peran pekerjaan yang berbeda dalam bekerja.
- 5) Merasa jenuh apabila kualitas supervisi buruk.
- 6) Merasa emosi apabila mendapat beban kerja yang berlebihan.
- 7) Merasa tergesa-gesa ketika ada desakan waktu untuk menyelesaikan tugas kantor.

Mengetahui indikator-indikator stres kerja ini merupakan langkah awal yang penting dalam upaya menghadapi tantangan stres. Organisasi dapat menggunakan informasi ini untuk mengidentifikasi area-area di lingkungan kerja yang memerlukan perhatian lebih, serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Di sisi lain, individu dapat memanfaatkan pengetahuan tentang indikator stres kerja ini untuk mengembangkan strategi manajemen stres yang lebih efektif dan meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan di tempat kerja. Disamping itu, menurut (Prayogi, et. al: 2019) Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors, Indikator stres kerja adalah:

- 1) Indikator pada psikologis, meliputi:
 - a. Cepat tersinggung
 - b. Tidak komunikatif
 - c. Banyak melamun
 - d. Lelah mental
- 2) Indikator pada fisik, meliputi:
 - a. Meningkatnya detak jantung
 - b. Meningkatnya tekanan darah
 - c. Mudah lelah secara fisik

- d. Pusing
 - e. Sulit tidur
- 3) Indikator pada perilaku, meliputi:
- a. Merokok berlebihan
 - b. Menunda pekerjaan
 - c. Perilaku sabotase
 - d. Pola makan tidak teratur

Penelitian ini pada variable stress kerja menggunakan *Equity Theory* dimana teori ini menyiratkan bahwa stres terkait pekerjaan dapat terjadi ketika karyawan mempersepsikan bahwa mereka memberikan lebih banyak kontribusi profesional dalam hubungan interpersonal dan organisasi tempat mereka bekerja daripada jumlah imbalan yang diterima (Rippon et al., 2020) hal ini dapat diartikan sebagai adanya perasaan ketidakadilan antara kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan imbalan yang diterima. Jika karyawan merasa bahwa mereka memberikan lebih banyak usaha dan komitmen daripada apa yang diakui dan dihargai oleh organisasi, hal ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Perasaan tidak adil ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan motivasi karyawan, serta berpotensi mengganggu produktivitas dan performa kerja. Dalam upaya mengelola stres terkait pekerjaan, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung, di mana kontribusi karyawan diakui dan dihargai secara proporsional dengan upaya dan komitmen yang mereka berikan. Indikator stres kerja merupakan tanda-tanda atau gejala yang dapat membantu mengidentifikasi tingkat stres yang dialami oleh para karyawan dalam lingkungan kerja.

Pada penelitian ini menggunakan sembilan indikator untuk mengukur tingkat stres kerja di perusahaan. Indikator ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Shukla & Srivastava, 2016) dimana membahas sembilan indikator penyebab stress kerja antara lain keterbatasan waktu, beban pekerjaan, keterbatasan cuti, kelelahan tuntutan, kecemasan pekerjaan, dampak tinggi, peningkatan beban, gangguan psikologis dan dampak negatif cuti.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Keith Davis & John W. Newstrom dalam (Ranjabar, 2021: 11 Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para karyawan/pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan. Kita tidak dapat melihat atau menventuh iklim, tetapi ia ada. Seperti udara dalam ruangan, mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Pada gilirannya, iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Gibson & Donnelly dalam (Saputra & Rahardjo, 2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para karyawan atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi menurut Lussier dalam (Hariani et al., 2019) adalah persepsi para karyawan mengenai kualitas sekitar lingkungan internal

organisasi yang secara relatif dirasakan dan akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi merujuk pada beragam elemen yang membentuk atmosfer dan budaya di dalam suatu organisasi. Iklim organisasi mencerminkan nilai-nilai, sikap, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi serta bagaimana interaksi dan komunikasi terjadi di dalamnya. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap dimensi iklim organisasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, produktif, dan memberdayakan bagi para karyawan. Greenberg dan Baron dalam (Saputri, 2019) menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- a) Kepercayaan (dimana setiap karyawan harus berusaha keras dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan).
- b) Pembuatan keputusan bersama/dukungan (para karyawan di semua tingkat dalam organisasi harus diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka serta berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan).
- c) Pembuatan keputusan bersama/dukungan (para karyawan di semua tingkat dalam organisasi harus diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan

mereka serta berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan).

- d) Komunikasi (karyawan organisasi relatif tahu akan informasi yang berhubungan dengan tugas mereka).
- e) Fleksibilitas/Otonomi (karyawan di setiap tingkat dalam organisasi mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima saran ataupun menolak dengan pikiran terbuka).
- f) Resiko pekerjaan (adanya komitmen dalam organisasi tentang pekerjaan resiko tinggi, kualitas tinggi dan produktivitas tinggi dengan menunjukkan perhatian besar ada anggota lainnya).

Stringer dalam (Radianto & Swasto, 2017) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku, untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur (*structure*)
2. Standar-standar (*standards*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Penghargaan (*recognition*)
5. Dukungan (*support*)
6. Komitmen (*commitment*)

Perusahaan ataupun organisasi ketika telah memahami dan mengukur beberapa dimensi iklim organisasi diatas, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam budaya organisasinya serta mengambil langkah-langkah yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kinerja karyawan.

Hal ini pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih optimal dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berdaya saing.

3. Faktor Iklim Organisasi

Faktor lain yang dapat mengetahui iklim yaitu perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan lingkungan kerja faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi keefektifan dan kemampuan individu, faktor-faktor tersebut yaitu perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, lingkungan kerja (Sunyoto, 2015), Tanggung jawab, tingkat risiko, tingkat kejelasan komunikasi, pengawasan, identifikasi tiap anggota, penghargaan, tingkat toleransi, tingkat keterbatasan komunikasi, moral, ketulusan hati, penarikan diri, kedekatan dengan supervisor (Pratama & Pasaribu, 2020)

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Pritchard dan Karasick (1973) dalam (Banwo et al., 2022) yang mengatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat yang cenderung tetap dari lingkungan internal sebuah organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Hal ini timbul dari perilaku dan kebijakan anggota organisasi, terutama manajemen puncak. Anggota organisasi merasakannya dan digunakan sebagai dasar untuk menginterpretasi situasi serta menjadi sumber tekanan yang mengarahkan aktivitas. Indikator diperlukan untuk mengukur kinerja, prestasi, atau kemajuan suatu hal termasuk iklim organisasi di sebuah perusahaan. Indikator iklim organisasi pada penelitian ini menggunakan lima indikator antara lain mendengarkan pendapat, bantuan organisasi, peduli kesejahteraan, kontribusi posisi dan kinerja mendukung (Gil et al., 2023).

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan diberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya akan merasakan puas dalam bekerja. Menurut Locke dalam Luthans dalam Kaswan (2019: 282) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Locke selanjutnya mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Sedangkan menurut Hamali (2018: 103) Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2021: 202) yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sesuai dengan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, maka kepuasan kerja karyawan harus sangat diperhatikan oleh perusahaan agar pekerjaan karyawan optimal. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan perusahaan itu sendiri.

2. Teknik Pengukuran Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja merupakan proses penting untuk memahami sejauh mana karyawan merasa puas dan terikat dengan pekerjaan mereka. Dalam upaya

untuk memahami dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, berbagai teknik pengukuran telah dikembangkan. Teknik-teknik ini dirancang untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan mengenai persepsi dan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Menurut Robbins (2019: 110) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur *employee job satisfaction* seorang karyawan antara lain.

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- 2) Gaji/Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang/upah yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa diandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhaian penting unuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan untuk memberika bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia memggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambila keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5) Rekan Kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu

Sesuai dengan pendapat diatas, Robbins (2019: 73) berpendapat bahwa terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran *job satisfaction*, yaitu sebagai berikut.

a. *Single Global Rating*

Yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti: dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Highly Satisfied*” dan “*Highly Dissatisfied*”

b. *Summation Score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, *supervisor*, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan kondisi kerja.

Penelitian yang telah dilakukan Roziqin (2019: 69) terdapat cara untuk mengukur kepuasan kerja yaitu dengan menggunakan *Minnessota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). MSQ ini adalah kuisisioner yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kebutuhan dan nilai-nilai kepuasan pada pekerjaan. Pengukuran kepuasan kerja menurut MSQ diantara lain:

- a. *Ability Utilization* : Manfaat atau kegunaan atas kemampuan yang dimiliki.
- b. Prestasi (*Achievement*) : Pencapaian prestasi.
- c. Aktivitas (*Activity*) : Kegiatan yang dikerjakan sehari-hari
- d. Kemajuan (*advancement*) : Kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja
- e. Otoritas (*Authority*) : Wewenang yang dimiliki untuk mengarahkan orang lain
- f. Kebijakan Perusahaan (*Company Policies*) : Kebijakan organisasi secara umum
- g. Kompensasi (*Compensation*) : Tingkat kesejahteraan yang diterima
- h. Rekan Kerja (*Co-Workers*) : Kerja sama dengan rekan kerja
- i. Kreativitas (*Creativity*) : Kreativitas yang berkembang
- j. Kemerdekaan (*Independence*) : Tingkat kemandirian dalam bekerja
- k. Keamanan (*Security*) : Tingkat keamanan kerja
- l. Layanan Sosial (*Social Service*) : Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan
- m. Status Sosial (*Social Status*) : Posisi status sosial dalam pekerjaan
- n. Nilai Moral (*Moral Values*) : Kesamaan dalam nilai-nilai moral
- o. Pengakuan (*Recognition*) : Pengakuan atas kerja

Pengukuran kepuasan kerja merupakan hal yang penting dan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan melakukan pengukuran secara rutin dan komprehensif, organisasi dapat memahami tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Pengukuran kepuasan kerja juga berperan dalam meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, serta meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas mereka. Penelitian ini menggunakan delapan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan kerja antara lain *reward extrinsic*, *jadwal*, *family and work balance*, rekan kerja, interaksi, peluang profesional, pujian pengakuan, dan tanggung jawab (Ganji et al., 2021).

3. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori yang berhubungan dengan *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Teori-teori ini memberikan pandangan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018: 209) menjelaskan bahwa terdapat teori-teori yang melatarbelakangi terbentuknya *job satisfaction* antara lain:

a. Teori keseimbangan/ Keadilan (*Equity Theory*)

Komponen-komponen dari teori ini meliputi input, outcome, comparison person, dan equity-inequity. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, kemampuan, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengakuan kembali dan kesempatan untuk berprestasi. Comparison person adalah seorang pegawai dalam divisi yang sama atau divisi yang berbeda.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya didapat dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya didapat karyawan ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan, maka karyawan tersebut menjadi lebih puas. Sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group*)

Kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari faktor intrinsik sementara ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik meliputi gaji, upah, supervisi dan hubungan antar karyawan. Faktor intrinsik meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila faktor intrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja adalah elemen penting dalam pengukuran tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja di dalam suatu organisasi. indikator-indikator ini digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi persepsi, sikap, dan tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan iklim organisasi. Sesuai dengan pendapat Yuwono (2017: 69) mengatakan

bahwa dalam mengidentifikasi indikator *job satisfaction* terdapat sembilan aspek yaitu:

- a. Upah : jumlah dan rasa keadilannya.
- b. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- c. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
- d. Benefit : asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lainnya.
- e. Contingent rewards : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
- f. Operating procedures : kebijakan, prosedur dan aturan.
- g. Co-workers : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- h. Nature of work : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.

Penggunaan indikator kepuasan kerja membantu organisasi untuk memahami persepsi, sikap, dan tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan iklim organisasi. Melalui pengidentifikasian dan penerapan indikator kepuasan kerja ini, organisasi dapat mengambil tindakan strategis untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memotivasi mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hal ini didukung oleh pendapat Afandi (2019: 82) adapun indikator-indikator *job satisfaction* meliputi:

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Said & El-Shafei (2021) terdapat delapan indikator dalam mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain, *reward extrinsic*, jadwal, *family and work balance*, rekan kerja, interaksi, peluang profesional, pujian pengakuan, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan indikator kepuasan kerja merupakan langkah penting dalam mencapai kesuksesan dan keberlanjutan organisasi di era persaingan bisnis yang semakin kompleks.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk. Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018: 205) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja serta cara berpikir. Faktor pekerjaan antara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau jabatan, jaminan finansial, interaksi sosial dan hubungan

kerja. Menurut Brayfield dan Crockett dalam Kaswan (2012: 289) menyebutkan *job satisfaction* dapat terbagi menjadi dua dimensi yakni dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Adapun yang termasuk ke dalam dimensi intrinsik adalah:

- a. Rasa bangga atas pekerjaannya
- b. Rasa berhasil atas pekerjaannya
- c. Rasa tanggung jawab atas pekerjaannya
- d. Rasa memiliki terhadap pekerjaannya
- e. Rasa dihargai karena pekerjaannya
- f. Rasa aman karena pekerjaannya

Adapun yang termasuk ke dalam dimensi ekstrinsik, antara lain:

- a. Rasa kekeluargaan dalam bekerja
- b. Rasa saling menghormati dalam bekerja
- c. Rasa saling mendukung dalam bekerja

Urgensi dalam memahami pentingnya kedua dimensi ini dalam *job satisfaction* adalah untuk memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan lebih komprehensif. Dengan mengetahui apa yang membuat karyawan merasa puas secara internal dan eksternal, organisasi dapat merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Hal serupa pun diungkapkan oleh Terry (2014: 39) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* antara lain: 1) Produktivitas Kerja, 2) Tingkat Absensi dan 3) Tingkat Perputaran Karyawan (*Turnover*).

Penelitian ini menggunakan *Two-Factor Theory* atau Teori Dua Faktor dimana pada teori ini, *job satisfaction* dianggap berasal dari faktor-faktor intrinsik, sementara ketidakpuasan kerja disebabkan oleh faktor-faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik mencakup aspek-aspek luar pekerjaan seperti gaji, supervisi, dan hubungan antar karyawan. Di sisi lain, faktor intrinsik mencakup aspek-aspek yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Jika organisasi atau perusahaan mampu memenuhi dan memperhatikan faktor-faktor intrinsik ini, maka karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pada penelitian ini menggunakan 11 indikator dalam mengukur variable kepuasan kerja, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahimic, 2013) indikator kepuasan kerja antara lain rekan kerja, lingkungan kerja yang aman, lingkungan kerja secara keseluruhan, jam kerja, atasan, peluang kualifikasi, status di organisasi, manajemen organisasi, kondisi kerja, peluang kemajuan karir dan gaji.

D. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah istilah yang digunakan dalam bidang sumber daya manusia dan psikologi organisasi untuk menggambarkan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mencerminkan niat seseorang untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasi dan mencari peluang kerja yang lain. *Turnover intention* bisa

menjadi tanda awal bahwa seseorang sedang tidak puas dengan pekerjaan mereka atau dengan kondisi kerja di organisasi tersebut.

2. Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention cukup beragam dan terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut antara lain usia, masa jabatan/lama bekerja, komitmen terhadap organisasi, Kepuasan kerja, dan Iklim Etika. Sedangkan Mobley dalam (Nasution, 2017) mengatakan mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur turnover intention, yakni pikiran-pikiran untuk berhenti (*thought of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

3. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* merupakan ukuran penting dalam menganalisis tingkat perputaran karyawan di suatu organisasi. Dengan melacak dan memahami indikator ini, manajemen dapat mengidentifikasi tren perubahan karyawan dan memahami dampaknya terhadap kinerja dan stabilitas organisasi. Indikator variabel *turnover intention* menurut Chen & Francesco dalam (Yuda & Ardana, 2017) Pikiran untuk keluar dari organisasi. Saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan merangsang karyawan berpikir keluar dari organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

- 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru. ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan baru ditempat lain.
- 2) Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Karyawan memiliki motivasi untuk mencari pekerjaan baru pada organisasi lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan). Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

Penelitian ini menggunakan teori '*The Theory of Organizational Equilibrium*' (TOE) atau Teori Keseimbangan Organisasi (Ngo-Henha, 2017) mengatakan bahwa untuk menjaga karyawan tetap berada dalam organisasi, perlu ada keseimbangan antara kontribusi dan insentif dari karyawan dengan kontribusi organisasi. TOE adalah teori formal pertama yang berbicara tentang niat seseorang untuk berpindah kerja. Teori ini menyatakan bahwa keputusan berpindah kerja dipengaruhi oleh cara seseorang menilai kontribusinya terhadap organisasi dibandingkan dengan manfaat yang diperoleh dari organisasi. TOE juga mengasumsikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: keinginan untuk berpindah dan persepsi mudahnya berpindah. Faktor-faktor ini juga berpengaruh langsung pada niat berpindah kerja. Menurut TOE, kepuasan kerja tergantung pada kesesuaian peran di tempat kerja, hubungan yang dapat diprediksi di tempat kerja, dan kesesuaian pekerjaan dengan citra diri. Model ini

mencakup suatu lingkaran antara perpindahan kerja, ukuran organisasi, kemungkinan mutasi, dan keinginan untuk berpindah kerja yang dirasakan.

Penelitian ini pada variable *turnover intention* menggunakan lima indikator untuk mengukur tingkat perputaran karyawan. Menurut Yu et al (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur *turnover intention* disuatu perusahaan antara lain, mencari pekerjaan, pertimbangan ganti, batas waktu, niat jangka pendek serta aktif mencari pekerjaan.

E. Penelitian yang Relevan

Unuk mengkaji sebuah permasalahan, peneliti membutuhkan sumber yang valid dan relevan seperti penelitian-penelitian sebelumnya. Penulis jadikan bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian yang sekarang. Berikut hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pokok bahasan masalah peneliti. suatu penilaian yang telah distandarisasikan dalam bentuk huruf maupun angka. Penelitian relevan dapat di lihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Penelitian yang Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Bhattarai, 2022)	<i>Impact Of Job Stress On Employee Turnover Intention In Nepalese Commercial Bank Inside Kathmandu Valley</i>	Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap niat pergantian karyawan, dan mengurangi stres kerja dapat mengurangi pergantian karyawan. Selain itu, model regresi keseluruhan signifikan. Studi ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari stres kerja terhadap niat pergantian karyawan.

Tabel 6 (lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Gullia, 2019)	<i>Impact Of Organisational Climate On Job Stress Of Employees At Spice Jet</i>	Penelitian ini membahas tentang hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja pada karyawan yang bekerja di Spice Jet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi sikap dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan, dan juga memberikan kesempatan bagi manajer untuk melakukan persiapan dan perbaikan dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kualitasnya.
(Hao & Wang, 2022)	<i>The Effect of Supportive Organizational Climate on Employee Turnover Intention: A Cross-Level Analysis</i>	Pengaruh iklim organisasi yang mendukung terhadap niat pergantian karyawan dan menemukan mekanisme berdasarkan teori dukungan organisasi dan analisis regresi lintas tingkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung dapat secara signifikan mengurangi niat pergantian karyawan.
(Hoboubi et al., 2017)	<i>The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry</i>	Penelitian ini menguji dampak stres kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di industri petrokimia di Iran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat tinggi stres kerja berhubungan dengan tingkat rendah kepuasan kerja, dan faktor-faktor stres kerja dapat memprediksi ketidakpuasan kerja serta kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.
(Rahimic, 2013)	<i>Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies</i>	Melalui analisis korelasi antara iklim organisasi dan kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi

Tabel 6 (lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		kepuasan kerja, karena tingkat pengaruhnya adalah 0,866. Artinya, sebanyak 86,6% dari semua perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh perubahan dalam iklim organisasi.
(Ehrhart & Kuenzi, 2017)	<i>The Impact of Organizational Climate and Culture on Employee Turnover</i>	Penelitian ini membahas budaya dan iklim organisasi sebagai prediktor pergantian karyawan atau turnover intention, baik secara langsung maupun tidak langsung.
(Askiyanto et al., 2018)	<i>The Effect of Workload, Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT BRI Life and Health Insurance of Malang)</i>	Kesimpulan dari penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, dan iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap niat pergantian karyawan melalui kepuasan kerja. Rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah untuk menciptakan sistem inovasi dan panduan bagi karyawan, sehingga karyawan akan tetap tinggal di perusahaan.
(Lisi & Malo, 2017)	<i>The impact of temporary employment on productivity The importance of sectors' skill intensity</i>	Hasil utama dari penelitian menunjukkan bahwa penggunaan tenaga kontrak memiliki dampak negatif pada pertumbuhan produktivitas. Pada bagian sektor-sektor berkecakapan tinggi meningkat sebesar 10 poin persentase, maka pertumbuhan produktivitas tenaga kerja akan menurun sekitar 1–1,5%. Sedangkan di sektor-sektor berkecakapan rendah, penurunannya akan sekitar 0,5–0,8%. Maka tingkat turnover lebih tinggi pada karyawan dengan status kontrak.

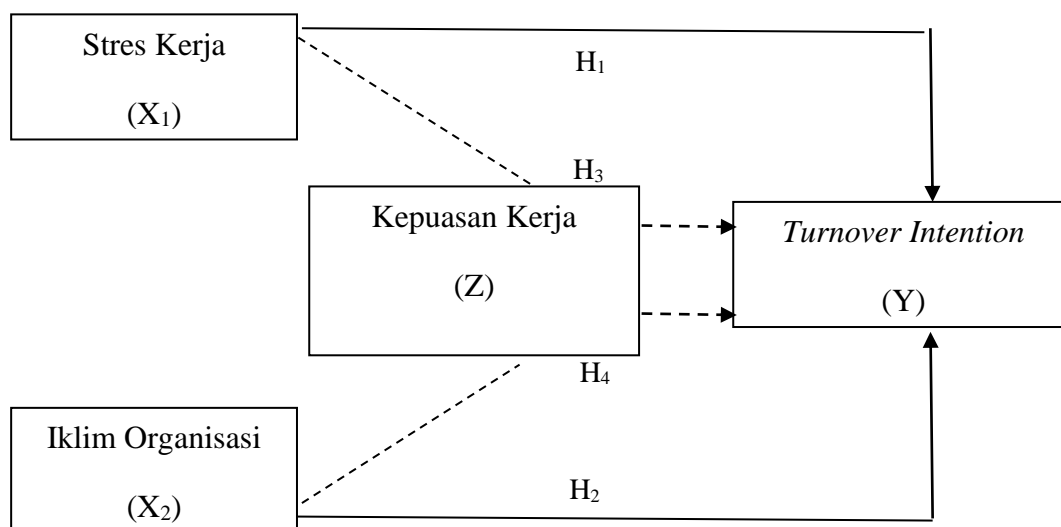
Tabel 6 (lanjutan)

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Shukla & Srivastava, 2016)	<i>Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi keandalan dan validitas versi baru skala stres kerja. Sebagian besar skala menunjukkan tingkat konsistensi internal, reliabilitas antar-kelas, dan uji ulang yang dapat diterima. Analisis faktor dan analisis korelasi menunjukkan bahwa skala-skala ini sesuai dengan harapan teoritis. Temuan ini memberikan cukup bukti bahwa skala stres kerja baru ini dapat diandalkan dan valid.

F. Kerangka Pikir

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik atau disebut dengan istilah karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila tingkat *turnover* di sebuah perusahaan rendah maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan itu terjamin. Ada beberapa indikator yang menyebabkan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan yakni, stres kerja dan iklim organisasi.

Pada penelitian ini terdapat variabel eksogen yang meliputi stres kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Selain variabel eksogen, terdapat pula satu variabel endogen yaitu *turnover intention* (Y) serta variabel mediasi atau variabel yang mempengaruhi variabel eksogen dan endogen yaitu kepuasan kerja (Z). Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir

G. Hipotesis

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini pada variable stress kerja menggunakan *Equity Theory* dimana teori ini menyiratkan bahwa stres terkait pekerjaan dapat terjadi ketika karyawan mempersepsikan bahwa mereka memberikan lebih banyak kontribusi profesional dalam hubungan interpersonal dan organisasi tempat mereka bekerja daripada jumlah imbalan yang diterima (Rippon et al., 2020) hal ini dapat diartikan sebagai adanya perasaan ketidakadilan antara kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan imbalan yang diterima. Pada penelitian ini menggunakan sembilan indikator untuk mengukur tingkat stres kerja di perusahaan. Indikator ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Shukla & Srivastava, 2016) dimana membahas sembilan indikator penyebab stress kerja antara lain keterbatasan waktu, beban pekerjaan, keterbatasan cuti, kelelahan

tuntutan, kecemasan pekerjaan, dampak tinggi, peningkatan beban, gangguan psikologis dan dampak negatif cuti.

Tingkat stres kerja yang tinggi dapat berpotensi mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau mencari peluang pekerjaan baru di luar organisasi. Sehingga, ketika tingkat stres kerja tinggi akan berdampak pada keputusan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan baru di luar organisasi dan menyebabkan *turnover* yg tinggi pada sebuah perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawaty et al., 2019) dimana hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Penelitian ini didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Salama et al., 2022) dimana stres kerja memiliki efek langsung dan positif terhadap niat berpindah kerja.

Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* disebuah perusahaan karena stres kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan secara langsung berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja karyawan, hal ini menjadi pemicu meningkatnya *turnover intention* di sebuah perusahaan. Tingginya tingkat stres dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan kepuasan kerja. Seiring waktu, karyawan yang terus menerus merasakan tekanan ini cenderung mencari alternatif lain yang dianggap lebih baik, seperti mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu, stres kerja yang tidak diatasi dengan baik dapat menjadi faktor krusial yang berkontribusi pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan,

meningkatkan turnover intention, dan berpotensi merugikan stabilitas tenaga kerja perusahaan tersebut.

Stres kerja dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* di sebuah perusahaan melalui beberapa mekanisme. Pertama, tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karena adanya tekanan dan beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, atau konflik dalam lingkungan kerja. Kedua, stres dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, mengurangi motivasi, dan merugikan kesejahteraan psikologis karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin cenderung mencari pekerjaan baru yang diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung, sehingga meningkatkan turnover intention. Selain itu, stres yang tidak diatasi dengan baik dapat menghambat perkembangan karir dan kesejahteraan keseluruhan, mendorong karyawan untuk mencari peluang baru di tempat kerja lain. Dengan demikian, stres kerja dapat menjadi faktor kunci yang merangsang niat untuk meninggalkan perusahaan dalam upaya mencari kondisi kerja yang lebih memuaskan dan berkelanjutan.

H₁ = Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Pritchard dan Karasick (1973) dalam (Banwo et al., 2022) yang mengatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat yang cenderung tetap dari lingkungan internal sebuah organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Hal ini timbul dari

perilaku dan kebijakan anggota organisasi, terutama manajemen puncak. Anggota organisasi merasakannya dan digunakan sebagai dasar untuk menginterpretasi situasi serta menjadi sumber tekanan yang mengarahkan aktivitas. Indikator iklim organisasi pada penelitian ini menggunakan lima indikator antara lain mendengarkan pendapat, bantuan organisasi, peduli kesejahteraan, kontribusi posisi dan kinerja mendukung (Gil et al., 2023).

Persepsi karyawan mengenai iklim organisasi dari suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi tingkat pergantian karyawan. Iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan sehingga bersedia bekerja rela tanpa dipaksa. Iklim organisasi yang baik akan menyebabkan karyawan bersikap loyal kepada perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan (Hao & Wang, 2022) bahwa Iklim organisasi yang mendukung memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat berhenti bekerja (*turnover intention*). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Hung et al., 2018) mendapati hasil uji bahwa iklim organisasi terhadap *turnover intention* cenderung memiliki pengaruh negatif langsung. Semakin baik tingkat iklim organisasi yang dimiliki oleh perusahaan, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan.

Iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di sebuah perusahaan karena iklim organisasi menciptakan dasar budaya kerja yang memengaruhi persepsi dan pengalaman karyawan, hal ini dapat menjadi faktor utama yang berpengaruh terhadap *turnover intention* di sebuah perusahaan. Iklim

organisasi yang positif, yang mencakup dukungan manajemen, saling percaya, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif, seperti ketidakjelasan peran, konflik antaranggota, atau kurangnya kesempatan pengembangan, dapat menciptakan tekanan dan ketidakpuasan yang dapat mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan. Oleh karena itu, iklim organisasi yang membangun hubungan positif dan mendukung perkembangan karyawan dapat mengurangi *turnover intention* dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, berdaya guna, dan memenuhi kebutuhan profesional serta pribadi karyawan.

Iklim organisasi yang buruk dapat menjadi pendorong yang signifikan terhadap niat untuk berpindah atau *turnover intention* karyawan. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang mencakup budaya organisasi yang tidak mendukung, kurangnya komunikasi efektif, dan kurangnya dukungan dari atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat memicu perasaan ketidakbahagiaan dan ketidakpuasan yang pada gilirannya meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Jika karyawan merasa tidak dihargai, tidak ada peluang pengembangan, atau tidak adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka *turnover intention* dapat meningkat, mengakibatkan hilangnya sumber daya manusia yang berharga bagi organisasi dan dampak negatif pada produktivitas serta keberlanjutan jangka panjang.

H₂ = Iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menggunakan *Two-Factor Theory* atau Teori Dua Faktor dimana pada teori ini, *job satisfaction* dianggap berasal dari faktor-faktor intrinsik, sementara ketidakpuasan kerja disebabkan oleh faktor-faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik mencakup aspek-aspek luar pekerjaan seperti gaji, supervisi, dan hubungan antar karyawan. Di sisi lain, faktor intrinsik mencakup aspek-aspek yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri, seperti prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Indikator kepuasan kerja mengacu pada Said & El-Shafei (2021) dimana terdapat delapan indikator dalam mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain, *reward extrinsic*, jadwal, *family and work balance*, rekan kerja, interaksi, peluang profesional, pujian pengakuan, serta tanggung jawab.

Ketika tingkat stres kerja meningkat, dapat berdampak negatif pada kepuasan. tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan *turnover intention* yang lebih tinggi, karena karyawan merasa kurang terpuaskan dan mencari kesempatan pekerjaan baru yang lebih memuaskan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) Hasil pengujian variabel intervening ini menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan melalui kepuasan kerja akan memberikan pengaruh negatif terhadap niat mengundurkan diri. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi stress dapat meningkatkan niat mengundurkan diri, tetapi ketika kepuasan kerja karyawan masih tinggi karyawan tetap akan bertahan pada pekerjaannya saat ini.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dikarenakan kepuasan kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang kompleks, kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator yang memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di sebuah perusahaan. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung merasakan penurunan kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Stres tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, mempengaruhi interaksi positif antara karyawan dan pekerjaan, dan menyebabkan kelelahan fisik serta mental. Sebaliknya, kepuasan kerja merupakan indikator penting dari sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi dalam konteks pekerjaan. Dengan meredam dampak negatif stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, karyawan mungkin lebih cenderung mempertahankan keterlibatan mereka dalam perusahaan daripada mencari alternatif pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai penghubung yang mengartikulasikan bagaimana stres kerja dapat mengarah pada niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) melalui perantaraan peningkatan atau penurunan kepuasan kerja karyawan.

Proses mediasi antara stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* di sebuah perusahaan dimulai ketika karyawan mengalami stres kerja, seperti tekanan tugas yang tinggi atau konflik interpersonal, hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Stres tersebut menyebabkan penurunan kepuasan terhadap pekerjaan, mengurangi motivasi, dan menciptakan ketidakpuasan secara keseluruhan terhadap lingkungan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang

menghubungkan antara stres kerja dan *turnover intention*. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang rendah cenderung mencari alternatif pekerjaan sebagai respons terhadap stres yang mereka alami, sehingga meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai perantara yang mengartikulasikan bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan dengan menghubungkan pengalaman stres dengan tingkat kepuasan kerja yang akhirnya memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

H₃ = Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

4. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menggunakan teori ‘*The Theory of Organizational Equilibrium*’ (TOE) atau Teori Keseimbangan Organisasi (Ngo-Henha, 2017) mengatakan bahwa untuk menjaga karyawan tetap berada dalam organisasi, perlu ada keseimbangan antara kontribusi dan insentif dari karyawan dengan kontribusi organisasi. TOE adalah teori formal pertama yang berbicara tentang niat seseorang untuk berpindah kerja. Teori ini menyatakan bahwa keputusan berpindah kerja dipengaruhi oleh cara seseorang menilai kontribusinya terhadap organisasi dibandingkan dengan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Penelitian ini pada variable *turnover intention* menggunakan lima indikator untuk mengukur tingkat perputaran karyawan. Menurut Yu et al

(2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur *turnover intention* disuatu perusahaan antara lain, mencari pekerjaan, pertimbangan ganti, batas waktu, niat jangka pendek serta aktif mencari pekerjaan.

Secara keseluruhan, penting bagi perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang positif dan mendukung kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat membantu mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan. Dengan demikian, memahami dan mengelola hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja akan menekan tingginya tingkat *turnover*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2018) Hasil dari pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dikarenakan iklim organisasi menciptakan konteks kerja yang dapat secara signifikan memengaruhi persepsi dan pengalaman karyawan, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* di sebuah perusahaan. Sebuah iklim organisasi yang positif, yang melibatkan dukungan manajemen, kejelasan peran, dan atmosfer kerja yang kooperatif, cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai respons positif terhadap iklim organisasi yang mendukung, menciptakan kondisi di mana karyawan merasa dihargai, memiliki peluang pengembangan, dan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas mereka. Sebaliknya, iklim organisasi yang

negatif, seperti konflik interpersonal atau kurangnya dukungan, dapat merangsang kekecewaan dan ketidakpuasan kerja, meningkatkan kemungkinan munculnya turnover intention. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai perantara antara iklim organisasi dan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, menggambarkan bagaimana persepsi terhadap iklim organisasi secara langsung memengaruhi kepuasan kerja yang pada gilirannya membentuk keputusan karyawan terkait *turnover intention*.

Iklim organisasi yang positif, mencakup dukungan manajemen, jaminan keadilan, dan kerjasama antaranggota tim, langsung berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, iklim organisasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mengurangi tingkat stres, dan memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Sebagai respons terhadap kondisi kerja yang mendukung tersebut, karyawan cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, iklim organisasi yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan, meningkatkan tingkat stres, dan berpotensi mengarah pada niat untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja, sebagai hasil langsung dari pengalaman iklim organisasi, menjadi penentu kritis dalam menentukan apakah karyawan mempertimbangkan untuk bertahan atau mencari peluang lain, memengaruhi keputusan terkait *turnover intention* mereka.

H₄ = Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*.

Penelitian deskriptif menurut Sudaryono (2017: 82) adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat. (Koh & Owen, 2000) Metode penelitian deskriptif yang paling umum adalah survei, yang mencakup kuesioner dan wawancara, disamping itu penelitian observasional dan studi korelasional merupakan bentuk-bentuk lain dari penelitian deskriptif serta studi korelasional disini menentukan dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel. Sedangkan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi dan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. (Nazir, 2019: 96).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *ex post facto* dimana pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Menurut (Ignou, 2012) Penelitian *ex-post facto* adalah jenis penelitian di mana peneliti mencoba menganalisis apa yang mungkin menjadi penyebab suatu efek yang

sudah terjadi. Pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, est, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2019: 12).

B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder (Purhantara, 2021: 79). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan instrumen yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019:13) berdasarkan sifatnya terdiri dari dua macam antara lain sebagai berikut.

a) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data kualitatif merupakan data yang tidak terstruktur sehingga data yang dikumpulkan bervariasi, terdapat kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisisioner, dan informasi-informasi penunjang penelitian.

b) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau dianggakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran dan suatu pernyataan yang memerlukan alternatif jawaban.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik seperti struktur keorganisasian, dokumen dan laporan. Menurut Sugiyono (2019: 142) data sekunder terbagi menjadi dua yaitu:

a. Data Internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data Eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati gejala-gejala yang ada di lapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer dan data sekunder karyawan yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari permasalahan

yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuisisioner.

3. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan metode atau teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang disajikan berupa kuisisioner tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban. Diharapkan responden dapat memberikan respon berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti. Penyebaran kuisisioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisisioner yang akan disebarakan harus diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data dokumenter biasanya dipakai dengan tujuan melengkapi catatan atau lampiran-lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi menurut Idrus (2019: 93) yaitu pengambilan sumber penelitian meliputi keseluruhan manusia yang ada.

Penelitian ini populasinya adalah karyawan perusahaan pengembang di Bandar Lampung. Berikut data populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Data Populasi

No	Nama Perusahaan	Nama Perumahan	Jumlah Karyawan
1	PT. Asendabangun Persada	Citraland	40 orang
2	PT. Lampungutama Construksindo	Imam Bonjol Residence	25 orang
3	PT. Graha Property Center	Permata Asri 2	30 orang
4	PT. Arya Mandala Dwipa	Tanjung Raya Permai	35 orang
5	PT. Adjie Bangun Properti	Inara Residence	30 orang
6	PT. Syabangun Bumi Tirta	Green Kemiling Residence	40 orang
Total			200 orang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sekaran & Bougie, 2016) Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan sifat yang ada dalam populasi. Jika populasi besar dan tidak memungkinkan untuk mempelajari semuanya maka peneliti bisa memilih sampel dari populasi tersebut. Hasil dari sampel dapat diterapkan pada keseluruhan populasi, oleh karena itu, penting bahwa sampel yang diambil harus secara tepat dan dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Perhitungan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pedoman penentuan jumlah sampel yang dikemukakan oleh (Joseph F. Hair et al., 2016) menyatakan bahwa besarnya sampel bila terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok, dan disarankan ukuran sampel yang sesuai antara 100-200 responden agar dapat digunakan estimasi interpretasi dengan *Structural Equation Model* (SEM). Untuk itu jumlah sampel akan ditentukan berdasarkan

hasil perhitungan sampel minimum yang memiliki pedoman ukuran sampel sebagai berikut:

1. 100-200 sampel untuk *Maximum Likelihood Estimation*;
2. Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi;
3. Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah indikator dikali 5 sampai 10.

Jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 27 pernyataan x 5 parameter, oleh karena itu jumlah minimum sampel yang dibutuhkan adalah 135 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *probability sampling* pada metode *simple random sampling*. Teknik *probability sampling* menurut (Taherdoost et al., 2016) berarti setiap item dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dimasukkan dalam sampel. Proses pemilihan responden secara acak dengan subyek di perusahaan pengembang perumahan yang berbeda. Perhitungan sampel dalam penelitian ini tersaji dalam Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Data Persebaran Sampel

No	Populasi	Jumlah Populasi	Sampel Proporsional
1	PT. Asendabangun Persada	40	$40/200 \times 135 = 27$
2	PT. Lampungutama Construksindo	25	$25/200 \times 135 = 17$
3	PT. Graha Property Center	30	$30/200 \times 135 = 20$
4	PT. Arya Mandala Dwipa	35	$35/200 \times 135 = 24$
5	PT. Adjie Bangun Properti	30	$30/200 \times 135 = 20$
6	PT. Syabangun Bumi Tirta	40	$40/200 \times 135 = 27$
Total		200	135

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Purhantara (2021: 79). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Variabel Eksogen (*Exogenous Variable*)

Variabel eksogen atau independen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Menurut Sugiyono (2019: 61) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dua variabel eksogen pada penelitian ini adalah stress kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2).

2. Variabel Mediasi

Variabel mediasi menurut (MacKinnon et al., 2007) merupakan bentuk paling sederhana dimana adanya penambahan variabel ketiga ke dalam hubungan variabel X dan variabel Y. Hal ini dapat diartikan bahwa X menyebabkan mediator (Z) dan Z menyebabkan Y, sehingga $X \rightarrow Z \rightarrow Y$. Menurut (Namazi & Namazi, 2016) variabel mediasi juga disebut variabel perantara atau proses dikarenakan variabel ini menyebabkan mediasi dalam hubungan antara variabel dependen (disebut hasil) dan variabel independen (disebut variabel penyebab). Variabel mediasi dapat diidentifikasi untuk menjelaskan jenis dan efek dari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel mediasi nya adalah kepuasan kerja (Z).

3. Variabel Endogen (*Endogenous Variable*)

Variabel endogen atau variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel eksogen. Menurut (Ghozali, 2020: 6) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah *turnover intention* (Y).

E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel ini merupakan penjelasan atau penjabaran dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian. Berikut penjelasan dari beberapa variabel yang digunakan.

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah pola respons emosional, kognitif, perilaku, dan fisiologis terhadap aspek-aspek yang tidak diinginkan dari isi pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Stres kerja terjadi ketika tidak ada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu (Eisapareh et al., 2022).

2. Iklim Organisasi

Persepsi bersama mengenai kebijakan, praktik, dan prosedur yang dialami dan dirasakan oleh karyawan, serta perilaku yang mereka lihat mendapatkan penghargaan, didukung, dan diharapkan, membentuk makna penting dalam konteks organisasi (Hoang et al., 2021).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah orientasi afektif yang dimiliki oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang terdiri dari dua aspek: afektivitas positif dan afektivitas negatif. Afektivitas positif direpresentasikan oleh energi tinggi, antusiasme, dan keterlibatan yang menyenangkan, sementara afektivitas negatif ditandai oleh ketidaknyamanan, keterlibatan yang tidak menyenangkan, dan kegelisahan (Said & El-Shafei, 2021).

4. *Turnover Intention*

Niat untuk berpindah atau *turnover intention* merujuk pada keinginan secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja. Niat untuk pergi atau *turnover intention* dianggap sebagai langkah kognitif terakhir sebelum pengunduran diri yang sebenarnya terjadi (Xu et al., 2023).

F. Definisi Operasional dan Pengukuran

Definisi operasional variabel berfokus pada bagaimana variabel dapat diamati dan diukur. Pada variabel penelitian ini menggunakan skala likert dalam pengukuran kuesionernya. Skala likert menurut (Kusmaryono et al., 2022) merupakan persepsi fenomena (objek) yang diberikan oleh responden dalam tahap-tahap dengan kategori yang berkisar dari 'sangat tidak setuju' di satu ujung hingga 'sangat setuju' di ujung yang lain. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Stres Kerja Respons fisik dan emosional yang merugikan yang terjadi ketika persyaratan peran (pekerjaan) tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan karyawan. (Shukla & Srivastava, 2016).	1) Keterbatasan Waktu, 2) Beban Pekerjaan, 3) Keterbatasan Cuti, 4) Kelelahan Tuntutan, 5) Kecemasan Pekerjaan, 6) Dampak Tinggi, 7) Peningkatan Beban, 8) Gangguan Psikologis, 9) Dampak Negatif Cuti.	Skala Likert
2.	Iklim Organisasi Makna atau suasana yang diberikan anggota organisasi dan akan memengaruhi perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan (Gil et al., 2023)	1) Mendengarkan Pendapat, 2) Bantuan Organisasi, 3) Peduli Kesejahteraan, 4) Kontribusi Posisi, 5) Kinerja Mendukung.	
3.	Kepuasan Kerja Perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaannya (Ganji et al., 2021).	1) <i>Reward Extrinsic</i> , 2) Jadwal, 3) <i>Family and Work Balance</i> , 4) Rekan Kerja, 5) Interaksi, 6) Peluang Professional, 7) Pujian Pengakuan, 8) Tanggung Jawab.	
4.	Turnover Intention Niat anggota untuk meninggalkan sebuah organisasi dalam waktu singkat (Yu et al., 2022)	1) Mencari Pekerjaan, 2) Pertimbangan Ganti, 3) Batas Waktu, 4) Niat Jangka Pendek, 5) Aktif Mencari	

G. Uji Persyaratan Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuisisioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji

hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Menurut (Joseph F. Hair, 2016) validitas adalah sejauh mana suatu pengukuran mewakili dengan akurat apa yang seharusnya diwakili. Hal ini juga bisa diartikan sebagai hubungan antara skor uji dengan variabel-variabel eksternal terhadap uji angket tersebut (Reeves & Marbach-Ad, 2016).

Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*. Dimana kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid (Arikunto, 2013: 146). Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. Berdasarkan analisis pengolahan data (lihat lampiran) diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Stres Kerja (X_1)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid.

2. Iklim Kerja (X_2)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid.

4. *Turnover Intention* (Y)

Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Angket

Suatu tes dapat dikatakan memiliki reliabel yang tinggi jika tes tersebut dapat memberi hasil yang tetap dalam jangka waktu tertentu. Sukardi (2021: 126) suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Ini berarti semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa dalam hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan kembali. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel apabila nilai α diatas 0,6 (Balnaves & Capcuti, 2001). Besarnya reliabilitas dikategorikan seperti pada tabel berikut.

Tabel 10. Tingkat Besarnya Koefisien Korelasi Tabel

No.	Besarnya Nilai r11	Keterangan
1.	0,00 sampai 0,20	Sangat rendah
2.	0,20 sampai 0,40	Rendah
3.	0,40 sampai 0,60	Cukup
4.	0,60 sampai 0,80	Tinggi
5.	0,80 sampai 1,00	Sangat Tinggi

3. Uji Normalitas

Instrumen Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Menurut Sudarmanto (2005: 104-123), persyaratan untuk menggunakan statistik parametrik adalah skala penelitian harus berupa skala interval selain itu harus memenuhi uji normalitas dan uji homogenitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data berdistribusi normal atau tidak. Beberapa diantaranya adalah Uji Kolmogorov-Smirnov dan Uji Lilliefors (Usmadi, 2020). Pengujian normalitas pada penelitian ini digunakan uji *kolmogrov Smirnov*.

Rumusan Hipotesis:

Ho: data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha: data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Statistik uji yang digunakan:

$$D = \max |f_o(x_i) - S_n(x_i)| ; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana :

$F_o(X_i)$ = Fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_o .

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n .

Cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel *Kolmogorof Smirnov* dengan taraf nyata α maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah :

Jika $D \leq D$ tabel maka Terima H_0 .

Jika $D > D$ tabel maka Tolak H_0 .

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai *Kolmogorof Smirnov Z*, jika $KSZ \leq Z\alpha$ maka Terima H_0 , demikian juga sebaliknya. Jika nilai signifikansinya (*Asymp.Significance*). lebih kecil dari α maka Tolak H_0 demikian juga sebaliknya. (Sugiyono, 2019: 156-159).

H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis SEM-AMOS

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural dalam penelitian ini adalah AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Dalam menguji hipotesis-hipotesis tersebut, penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural melalui Analisis Struktur Momen (AMOS) untuk menyelidiki efek langsung dan tidak langsung, sesuai dengan pendapat (Shah et al., 2022). Menurut Dachlan (2014) SEM menggunakan matriks untuk mempresentasikan persamaan untuk model struktural atau disingkat menjadi persamaan struktural (*structural equation*), dan persamaan untuk model pengukuran atau disingkat menjadi persamaan pengukuran (*measurement equation*).

Terdapat beberapa tahapan dalam menganalisis *Structural Equation Modeling* (SEM) menurut Dachlan (2014) diantaranya yaitu:

1. Pengembangan dan Analisis Model Pengukuran

Langkah awal dalam menganalisis SEM adalah memastikan bahwa model pengukuran lengkap (melibatkan seluruh konstruk yang terlibat dalam penelitian) merupakan model yang bisa diterima. Ada beberapa jenis model pengukuran, diantaranya adalah model faktor tunggal, model dua faktor dan model faktor orde kedua. Model faktor tunggal dan model dua faktor dikatakan sebagai model faktor orde pertama yaitu faktor yang langsung diukur sejumlah indikator. Untuk model faktor orde kedua, konstruk laten utamanya disebut dimensi, dimana masing-masing dimensi diukur dengan sejumlah faktor atau subdimensi, dan masing-masing faktor diukur dengan sejumlah indikator.

2. Menetapkan Model Pengukuran Awal

Untuk menetapkan model pengukuran awal, tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- Mengidentifikasi setiap konstruk laten yang akan dimasukkan kedalam model penelitian baik sebagai variabel independen maupun dependen dan sekaligus membuat definisi konsep.
- Membuat operasional konstruk dengan menghadirkan indikator- indikator ukuran/atribut untuk masing-masing konstruk yang telah teridentifikasi.
- Menentukan model pengukuran dengan cara menghubungkan setiap konstruk yang dilibatkan dalam model dengan masing- masing indikatornya.

3. Merancang Studi Empiris

Setelah model pengukuran untuk masing-masing konstruk yang terlibat dalam analisis ditetapkan secara teoritis, selanjutnya studi empiris dirancang untuk keperluan estimasi parameter model.

- Menetapkan ukuran sampel yang memerlukan sampel yang besar untuk menjamin keterwakilan dan keakuratan hasil estimasi. Secara umum banyaknya parameter bebas yang harus diestimasi, atau 10 hingga 20 kali banyaknya variabel observed yang terlibat dalam model.
- Menetapkan perlakuan terhadap data yang tidak lengkap (missing data) yaitu dengan cara melakukan perbaikan terhadap data yang tidak lengkap dengan terlebih dahulu memeriksa apakah ketidaklengkapan itu terjadi secara sistematis (*Missing at Random/MAR*) ataukah sistematis (*missing completely at random, MCAR*).
- Menetapkan struktur model meliputi relasi antar variabel sesuai teori yang mendasarinya beserta parameter-parameter yang terdapat pada model.
- Menetapkan teknik estimasi.
- Menetapkan program aplikasi komputer yang akan digunakan yaitu AMOS.

4. Memeriksa Data

Pemeriksaan normalitas ini selalu dibarengi dengan pemeriksaan outlier. Untuk itu sebelum model dianalisis, data harus dipastikan terlebih dahulu telah memenuhi sejumlah asumsi yang dipersyaratkan.

5. Mengevaluasi dan Memperbaiki Model Pengukuran

- Uji validitas konstruk terdiri dari validitas isi, validitas konvergen, reliabilitas, unidimensionalitas, validitas diskriminan, validitas nomologikal.
- Menilai fit model (*goodness of fit*) dengan menggunakan ukuran indeks yaitu statistik chi-kuadrat beserta p-value nya, RMSEA, GFI, dan CFI.

Tahapan dalam menganalisis *Structural Equation Modeling* (SEM) diperkuat dengan teori yang dijelaskan oleh (Byrne, 2016) antara lain:

1. Spesifikasi Model: Tahap ini melibatkan dalam mendefinisikan pertanyaan penelitian, memilih variabel yang akan dimasukkan dalam model, dan menentukan hubungan antara variabel-variabel tersebut.
2. Identifikasi Model: Tahap ini melibatkan dalam menentukan apakah model tersebut dapat diidentifikasi, artinya model tersebut dapat diestimasi dari data yang ada.
3. Estimasi Model: Tahap ini melibatkan dalam mengestimasi parameter-parameter model menggunakan perangkat lunak statistik seperti AMOS.
4. Evaluasi Model: Tahap ini melibatkan dalam mengevaluasi kesesuaian model dengan data menggunakan indeks goodness-of-fit seperti uji chi-square, root mean square error of approximation (RMSEA), comparative fit index (CFI), dan Tucker-Lewis index (TLI).
5. Modifikasi Model: Tahap ini melibatkan dalam melakukan perubahan pada model untuk meningkatkan kesesuaian model dengan data, seperti menambah

atau menghapus jalur-jalur, atau mengizinkan error terms untuk saling berhubungan.

6. Pengujian Model: Tahap ini melibatkan dalam menguji model yang telah dimodifikasi untuk melihat apakah model tersebut lebih cocok dengan data daripada model aslinya.
7. Presentasi Model: Tahap ini melibatkan dalam mempresentasikan model akhir beserta hasilnya dengan cara yang jelas dan ringkas, termasuk tabel dan grafik yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Pengembangan dan Analisis Model Struktural

Setelah mendapatkan model pengukuran yang valid dan *established* melalui sejumlah tahapan selanjutnya adalah mengevaluasi relasi struktural antara konstruk yang satu dengan yang lain sesuai model teoritis.

a. Menetapkan Model Struktural

Inti dari penetapan model struktural adalah membuat relasi dependensi dari sebuah konstruk ke konstruk yang lain. Jadi setelah merumuskan masalah penelitian, selanjutnya mengajukan hipotesis.

b. Mengevaluasi Model Struktural

Setelah model struktural ditetapkan selanjutnya mengevaluasi model khususnya menilai fit model menggunakan ukuran/indeks fit (*goodness of fit*).

c. Uji Hipotesis Relasi Struktural

Tahap terakhir dari SEM adalah uji hipotesis mengenai relasi struktural antar konstruk. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menguji signifikansi estimasi parameter model struktural, yaitu koefisien γ (gamma), adalah loading

struktural dari konstruk eksogenus ke konstruk endogenus, dan koefisien β (beta), adalah loading struktural dari konstruk endogenus ke konstruk endogenus lainnya. Untuk uji signifikansi parameter ini difokuskan pada nilai *critical ratio* (C.R) beserta p-value nya dari loading struktural tersebut. Jika p-value yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikan α (biasanya 5% atau 1%) maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa " $\gamma = 0$ atau $\beta = 0$ (loading struktural bernilai 0)" tidak didukung. Tidak didukungnya hipotesis nol dapat di artikan bahwa konstruk independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konstruk endogenus.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear dengan analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif (*reciprocal*)). Model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independe yang dalam hal ini disebut variabel endogen (Sugiyono, 2019: 297).

a. Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel mediasi dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu stress kerjs (X_1) dan iklim organisasi (X_2), variabel mediasi pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Z),

dan variabel terikatnya *turnover intention* (Y). Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3}\epsilon_1 \quad (\text{Persamaan sruktur 1})$$

$$Y = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \rho_{ZX_3} + \rho_{ZY} \epsilon_2 \quad (\text{Persamaan sruktur 2})$$

Keterangan:

X₁ : Stres Kerja

X₂ : Iklim Kerja

Y : *Turnover Intention*

Z : Kepuasan Kerja

ρ_{YX_1} : Koefisien Jalur X₁ terhadap Y

ρ_{YX_2} : Koefisien Jalur X₂ terhadap Y

ρ_{ZX_1} : Koefisien Jalur X₁ terhadap Z

ρ_{ZX_2} : Koefisien Jalur X₂ terhadap Z

$\rho_{Y\epsilon_1}$: Koefisien jalur variabel lain terhadap Y diluar variabel X₁ dan X₂

$\rho_{Z\epsilon_2}$: Koefisien jalur variabel lain terhadap Z diluar variabel X₁, X₂ dan Y

I. Sobel Test

Sobel test merupakan statistik uji sederhana yang diusulkan oleh Sobel (1982). Uji Sobel digunakan untuk memeriksa hipotesis di mana hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dimediasi atau dipengaruhi oleh variabel ketiga (M); yaitu, X dan Y memiliki hubungan tidak langsung. Dalam kata lain, uji Sobel memeriksa apakah penyertaan mediator (M) dalam analisis regresi secara signifikan mengurangi efek variabel independen (X) terhadap

variabel dependen (Y). Hipotesis yang diuji adalah bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara efek total dan efek langsung setelah mempertimbangkan mediator; jika terdapat nilai statistik uji yang signifikan, maka mediasi total atau parsial dapat didukung (Abu-Bader & Jones, 2021).

Uji Sobel mudah digunakan serta memerlukan tiga langkah:

- a. Jalankan analisis regresi linear sederhana untuk efek variabel independen (X) terhadap mediator (M). Langkah ini menghitung koefisien regresi tidak distandardisasi (α) dan kesalahan standar "a" (S_a).
- b. Jalankan analisis regresi linear berganda untuk efek variabel independen (X) dan variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y). Langkah ini menghitung koefisien regresi tidak distandardisasi (β) dan kesalahan standar "b" (S_b).

Uji Sobel melibatkan perkalian perkiraan koefisien a dan b dan menentukan rasio nilai yang dihasilkan terhadap kesalahan standar. Sobel mengusulkan penggunaan rumus berikut (Ors Ozdil & Kutlu, 2019) :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2}}$$

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisa dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.
2. Iklim organisasi berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.
3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan bidang pembangunan perumahan di Bandar Lampung.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil analisa penelitian ini antara lain:

1. Pada hasil persepsi terhadap stres kerja, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kecemasan pekerjaan dan gangguan psikologis, maka dari itu untuk

mengantisipasi meluasnya respon serupa, maka perusahaan perlu menawarkan program dukungan kesejahteraan mental, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, atau akses ke sumber daya yang dapat membantu karyawan mengatasi kecemasan dan stres.

2. Pada hasil persepsi terhadap iklim organisasi, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator mendengarkan pendapat. Maka, perusahaan perlu mengatasi penyebab responden menyatakan ini, salah satu caranya dengan membuka saluran komunikasi. Perusahaan perlu membuat saluran komunikasi yang terbuka dan mudah diakses, seperti kotak saran, sesi diskusi berkala, atau platform daring di mana karyawan dapat menyampaikan pendapat, saran, atau masalah mereka dan pada akhirnya tanggapilah keluhan kesah karyawan dengan serius.
3. Pada hasil persepsi terhadap kepuasan kerja, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *family and work balance*. Maka sebaiknya perusahaan mengimplementasikan kebijakan kerja seimbang yang mencakup evaluasi berkala terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, rekreasi, dan istirahat, serta agar tidak diberi beban kerja berlebihan. Pastikan juga agar pekerjaan didistribusikan dengan adil di antara para karyawan.
4. Pada hasil persepsi terhadap *turnover intention*, nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator batas waktu. Maka, perusahaan dapat melakukan wawancara keluar untuk memahami alasan di balik keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan identifikasi masalah utama yang perlu diatasi seperti masalah gaji, perkembangan karier, budaya perusahaan, manajemen, atau beban kerja yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes Spss Process Macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42–61. <https://ssrn.com/abstract=3799204>.
- Afandi, Pandi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansar, Lukum, A., Arifin, & Dengo, Y. J. (2017). The Influence of School Culture on The Performance of High School English Teachers in Gorontalo Province. *International Journal of Education and Research*, 5(10), 35–48. www.ijern.com
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arraniri, Iqbal et. al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>
- Askiyanto, M., Soetjipto, B. E., & Suharto. (2018). The Effect of Workload, Work Stres and Organizational Climate on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 61-70–70.
- Balnaves, M., & Caputi, P. (2001). *Introduction to Quantitative Research Methods: An Investigate Approach*. United Kingdom: SAGE Publication Ltd.
- Banwo, A. O., Onokala, U., & Momoh, B. (2022). Organizational climate–institutional environment nexus: why context matters. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 12(1), 357–369. <https://doi.org/10.1007/s40497-022-00330-4>
- Bhattarai, B. (2022). *GSJ*: Volume 10 , Issue 1 , January 2022 , Online : ISSN

2320-9186 Impact Of Job Stress On Employee Turnover Intention In Nepalese Commercial Bank Inside Kathmandu Valley. 10(1), 723–760.

Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>

BI, B. I. (2023). Harga Properti Residensial Triwulan I 2023. Grafik 2, 1–10.

Byrne, B. M. (2016). Structural Equation Modeling With AMOS. In *Structural Equation Modeling With AMOS*. <https://doi.org/10.4324/9781315757421>

Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management-The social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 27(2), 104–118. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2006.11.001>

Dachlan, Usman. (2014). *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling*. Semarang; Lentera Ilmu.

Davies, A. C. L. (2022). Stress at Work: Individuals or Structures? *Industrial Law Journal*, 51(2), 403–434. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab006>

Dewi, A. B., & Wibawa, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB BUMIPUTERA. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 762–789.

Ehrhart, M. G., & Kuenzi, M. (2017). The Impact of Organizational Climate and Culture on Employee Turnover. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*, 494–512. <https://doi.org/10.1002/9781118972472.ch23>.

Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M. H., & Ghahremani, L. (2022). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology*, 41(5), 2677–2685. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00782-5>

Ganji, S. F. G., Johnson, L. W., Sorkhan, V. B., & Banejad, B. (2021). The effect of employee empowerment, organizational support, and ethical climate on turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(2), 311–329. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.302333.674066>

- Gaunya, C. R. (2016). Organizational climate as a determinant of job satisfaction among public sector employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 23, 47–53. www.iiste.org
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDI.
- Gil, A. J., Mataveli, M., Garcia-Alcaraz, J. L., & Ibanez-Somovilla, L. (2023). Organisational climate and change-orientated behaviour: The mediating effects of employee learning culture and perceptions of performance appraisal. *European Management Review*, 1–13. <https://doi.org/10.1111/emre.12601>
- Gullia, M. (2019). Impact of Organisational Climate on Job Stress of Employees At Spice Jet. *ABS International Journal of Management*, VII.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hao, Y., & Wang, G. (2022). The Effect of Supportive Organizational Climate on Employee Turnover Intention: A Cross-Level Analysis. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(03), 334–355. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103021>.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Hoang, G., Wilson-Evered, E., & Lockstone-Binney, L. (2021). Leaders influencing innovation: A qualitative study exploring the role of leadership and organizational climate in Vietnamese tourism SMEs. *Employee Relations*, 43(2), 416–437. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0279>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Hung, L. M., Lee, Y. S., & Lee, D. C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate,

organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.

Idrus, 2019. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga

IGNOU. (2012). Unit 2 Ex-Post Facto Research. 22–23.

Joseph F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, R. E. A. (2016). *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. In Pearson Prentice Hall. (Vol. 7, p. 8). <https://doi.org/10.3390/polym12123016>

Kachi, Y., Inoue, A., Eguchi, H., Kawakami, N., Shimazu, A., & Tsutsumi, A. (2020). Occupational stress and the risk of turnover: A large prospective cohort study of employees in Japan. *BMC Public Health*, 20(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8289-5>

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.

Khalaf, A. J., Aljowder, A. I., Buhamaid, M. J., Alansari, M. F., & Jassim, G. A. (2019). Attitudes and barriers towards conducting research amongst primary care physicians in Bahrain: A cross-sectional study. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0911-1>

Knekta, E., Runyon, C., & Eddy, S. (2019). One size doesn't fit all: Using factor analysis to gather validity evidence when using surveys in your research. *CBE Life Sciences Education*, 18(1), 1–17. <https://doi.org/10.1187/cbe.18-04-0064>

Koh, E. T., & Owen, W. L. (2000). Descriptive research and qualitative definition of descriptive study. *Introduction to Nutrition and Health Research*, 219248.

Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

Kusmaryono, I., Wijayanti, D., & Maharani, H. R. (2022). Number of Response Options, Reliability, Validity, and Potential Bias in the Use of the Likert Scale Education and Social Science Research: A Literature Review. *International Journal of Educational Methodology*, 8(4), 625–637. <https://doi.org/10.12973/ijem.8.4.625>

Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Latan, Hengky. 2012. *Structural Equation Modeling, Konsep dan Aplikasi Menggunakan LISREL 8,80*. Bandung: Alfabeta.

- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Lee, G. R., Fernandez, S., & Lee, S. (2021). An Overlooked Cost of Contracting Out: Evidence From Employee Turnover Intention in U.S. Federal Agencies. *Public Personnel Management*, 50(3), 381–407. <https://doi.org/10.1177/0091026020944558>
- Lisi, D., & Malo, M. A. (2017). Auswirkungen befristeter Beschäftigung auf die Produktivität: Die Bedeutung der Qualifikationsintensität von Branchen. *Journal for Labour Market Research*, 50(1), 91–112. <https://doi.org/10.1007/s12651-017-0222-8>.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593–614. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085542>
- Made Tiya Jumani Monica, N., & Surya Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1644–1673.
- Malik, Z. H. (2017). Contract vs Regular Employees : An Analysis. 4(1), 41–46.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 145–157.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17>
- Maskey, R., Fei, J., & Nguyen, H. O. (2018). Use of exploratory factor analysis in maritime research. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 34(2), 91–111. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2018.06.006>
- N, Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

- Namazi, M., & Namazi, N.-R. (2016). Conceptual Analysis of Moderator and Mediator Variables in Business Research. *Procedia Economics and Finance*, 36(16), 540–554. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30064-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30064-8)
- Nazir, Moh. 2019. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Ngo-Henha, P. E. (2017). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*, 11(11), 2760–2767.
- Olubiyi, O., Smiley, G., Luckel, H., & Melaragno, R. (2019). A qualitative case study of employee turnover in retail business. *Heliyon*, 5(6), e01796. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01796>
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., Nurmahdi, A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction. *Accounting*, 7(6), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- 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 , Indonesia ABSTRAK Semakin kompetitifnya persaingan bisnis diantara perusahaan di era globalisasi . 8(1), 7486–7518.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5043>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Purhantara, Wahyu. 2021. *Metode penelitian kualitatif untuk bisnis*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam

Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>

Raharso, S. (2021). Impact of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior: An Empirical Study in Minimarkets. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(2), 94–105. <https://doi.org/10.31940/jbk.v17i2.2357>.

Rahimic, Z. (2013). Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*, 6(3), 129–139. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p129>.

Ranjabar, Jacobus. (2021). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Reeves, T. D., & Marbach-Ad, G. (2016). Contemporary test validity in theory and practice: A primer for discipline-based education researchers. *CBE Life Sciences Education*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.1187/cbe.15-08-0183>

Rippon, D., McDonnell, A., Smith, M., McCreadie, M., & Wetherell, M. (2020). A grounded theory study on work related stress in professionals who provide health & social care for people who exhibit behaviours that challenge. *PLoS ONE*, 15(2), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229706>

Robbins, Stephen. P da Timothy A. Judge. 2019: 253. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Roziqin, Muhammad Zainur. 2019. *Analisis Kepuasan Kerja*. Jakarta: Averroes Press.

Ryu, H. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., Kim, C. S., & Chang, S. J. (2020). Organizational Climate Effects on the Relationship Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Firefighters. *Safety and Health at Work*, 11(4), 479–484. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.007>.

Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Estrés ocupacional, satisfacción laboral e intención de irse: enfermeras que trabajan en primera línea durante la pandemia de covid-19 en la ciudad de Zagazig, Egipto. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>

Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja,*

Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X.
Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma, 10(1), 178566.
<https://doi.org/10.35760/psi>

Sekaran, U. and Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th Edition, Wiley & Sons, West Sussex.

Shah, S. H. A., Haider, A., Jindong, J., Mumtaz, A., & Rafiq, N. (2022). The Impact of Job Stress and State Anger on Turnover Intention Among Nurses During COVID-19: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 12(February). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.810378>

Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>

Singh, J., Das, D. K., Abhishek, K., & Kukreja, P. (2019). Factors influencing the decision to hire contract labour by Indian manufacturing firms. *Oxford Development Studies*, 47(4), 406–419. <https://doi.org/10.1080/13600818.2019.1624705>.

Sudarmanto R. G., 2005, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sudaryono, Dr. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Husada

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya, Edisi Revisi)*. Jakarta

Taherdoost, H., Business, H., Sdn, S., Group, C., & Lumpur, K. (2016). Sampling Methods in Research Methodology ; How to Choose a Sampling Technique for. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5(2), 18–27.

Terry, George. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Graha Ilmu.

Thorsen, S. V., Pedersen, J., Flyvholm, M. A., Kristiansen, J., Rugulies, R., & Bültmann, U. (2019). Perceived stress and sickness absence: a prospective study of 17,795 employees in Denmark. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(6), 821–828. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01420-9>

- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>.
- Xu, G., Zeng, X., & Wu, X. (2023). Global prevalence of turnover intention among intensive care nurses: A meta-analysis. *Nursing in Critical Care*, 28(2), 159–166. <https://doi.org/10.1111/nicc.12679>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(5), 529–548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Yuwono, Triwibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Zainal, Veithzal. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada