

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)

SKRIPSI



Oleh

MUHAMMAD RAFLI HIDAYATULLOH

NIM : 19510134

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

MUHAMMAD RAFLI HIDAYATULLOH

NIM : 19510134

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD RAFLI HIDAYATULLOH

NIM : 19510134

Telah Disetujui Pada Tanggal 1 Desember 2023

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD RAFLI HIDAYATULLOH

NIM : 19510134

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001

2 Anggota Penguji

Rini Safitri, M.M

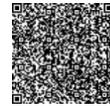
NIP. 199303282019032016

3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rafli Hidayatulloh
NIM : 19510134
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang telah saya buat adalah untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)**”. Adalah hasil karya sendiri, bukan “Duplikasi” dari hasil karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, Tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 1 Desember 2023

Hormat Saya,



Muhammad Rafli Hidayatulloh

NIM 19510134

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur mendalam kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan dalam mengerjakan tugas yang menjadi karya akhir dijenjang perkuliahan S1 ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk: Seluruh keluarga besar, khususnya orang tua saya Ibu Nunuk Yuliati dan juga Ayah Eko Huri Setyadi, tak lupa adik saya tercinta Adik Muh. Iqbal Rahmatullah, dan juga untuk diri saya sendiri.

Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, Khususnya kepada Bapak pembimbing Syahirul Alim, MM yang telah membimbing saya dari awal hingga akhir dengan sabar.

Seluruh teman-teman dan pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu senantiasa memberikan semangat dan dukungan sejauh ini.

MOTTO

“Tetaplah Merasa Bodoh Agar terus Belajar, Dan Tetaplah Merasa Lapar Agar
Terus Berusaha.”

-Steve Jobs

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi” dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga dapat tcurahkan kehadiran Baginda Nabi Besar Muhammad SAW, yag telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang, yakni Agama Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Syahirul Alim, MM selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, bimbingan, serta masukan hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si seaku dosen wali selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu. Penulis ucapkan terima kasih banyak telah mengizinkan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian dan membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Responden selama penelitian berlangsung. Peneliti ucapkan terima kasih banyak telah mengizinkan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian dan membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir ini.

9. Orang tua saya Ayah Eko Huri Setyadi dan Ibu Nunuk Yuliati serta Adik Muhammad Iqbal Rahmatullah yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga saya berada dititik ini.
10. Semua pihak yang terlibat dalam pembuatan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan dan jauh dari kata sempurna meningkatkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak.

Malang, 1 Desember 2023

Muhammad Rafli Hidayatulloh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	6
2.2 Kajian Teoritis.....	14
2.2.1 Iklim Organisasi.....	14
2.2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	14
2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi.....	16
2.2.1.3 Indikator Iklim Organisasi.....	17
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18

2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.2.3 <i>Turnover Intention</i>	21
2.2.3.1 Pengertian Turnover Intention.....	21
2.2.3.2 Indikator Turnover intention	23
2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention	24
2.3 Perumusan Hipotesis.....	25
2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	25
2.3.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	25
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
2.3.4 Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Tunover Intention</i>	26
2.4 Kerangka Konseptual.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7 Definisi Operasional Variabel	30
3.8 Skala Pengukuran	34
3.9 Analisis Data.....	35
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	35
3.9.2 Uji Validitas	35
3.9.3 Uji Reliabilitas	36
3.10 Metode Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Profil Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu	39
4.1.2 Visi Misi Perusahaan	40

4.1.3 Struktur Organisasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu	41
4.1.4 Lokasi Perusahaan.....	42
4.2 Hasil Data	42
4.2.1 Gambaran Umum Responden	42
4.2.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	45
4.2.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	45
4.2.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Unit	46
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.2.2.1 Distribusi frekuensi variabel iklim organisasi (X)	48
4.2.2.2 Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (Y)	48
4.2.2.3 Distribusi frekuensi variabel Turnover Intention (Z)	49
4.3 Evaluasi Model	50
4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)	50
4.3.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	54
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	55
4.5 Pembahasan	57
4.5.1 Tidak Berpengaruh Variabel Iklim Organisasi (X) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Z)	57
4.5.2 Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	58
4.5.3 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Y) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Z)	59
4.5.4 Variabel Kepuasan Kerja (Y) Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi (X) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Z)	60
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN – LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Deskriptif Responden	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan jabatan	45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Oeganisasi (X).....	48
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	48
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Z)	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.10 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)	52
Tabel 4.11 Nilai Composite Reliability	53
Tabel 4.12 Nilai R-square	54
Tabel 4.13 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu.....	41
Gambar 4.2 Lokasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium kota Batu.....	42
Gambar 4.3 Model Struktural.....	54
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2 : Hasil Output SmartPLS 4	72
Lampiran 3 : Jurnal Bimbingan Tugas Akhir	74
Lampiran 4 : Surat Bebas Plagiarisme	76
Lampiran 5 : Surat Keterangan Penelitian.....	77
Lampiran 6 : Dokumentasi	78
Lampiran 7 : Biodata Peneliti	80

ABSTRAK

Rafli Hidayatulloh, Muhammad. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)”.

Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM.

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

Royal Orchids Garden Hotel & Condominium merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa perhotelan atau penginapan yang ditujukan bagi pengunjung khususnya para wisatawan yang berkunjung ke daerah Kota Batu. Munculnya fenomena *turnover* pada perusahaan membuat perusahaan dituntut terus berinovasi sehingga penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan *SmartPLS* 4.0. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel 56 responden. Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

Rafli Hidayatulloh, Muhammad. 2023, Thesis. Title: “The Influence of Organizational Climate on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediating Variable. (A Study at Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu)”.

Advisor : Syahirul Alim, MM.

Keywords : Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover Intention

Royal Orchids Garden Hotel & Condominium is a company that operates in the field of hotel or lodging services aimed at visitors, especially tourists visiting the Batu City area. The emergence of a phenomenon turnover in companies requires companies to continue to innovate, so this research examines the influence of organizational climate on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable.

This research uses a quantitative approach using data analysis techniques SmartPLS 4.0. The population in this study were employees of the Royal Orchids Garden Hotel & Condominium, Batu City. The data collection technique used a questionnaire with a sample of 56 respondents. The results show that organizational climate has no effect on turnover intention, organizational climate has an effect on job satisfaction, job satisfaction has a negative effect on turnover intention, job satisfaction can mediate the influence of organizational climate on turnover intention.

مستخلص البحث

رافلي هديةالله ,محمد. ٢٠٢٣، الاطروحة. العنوان: "تأثير المناخ التنظيمي علنية دوران مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. (دراسة عن فندق و مجمع رويال اوركيد جاردن باتو)"

المشرف : شهريول العليم ، م.م.

الكلمات المفتاحية : المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي، نية الدوران

فندق وشقق رويال أوركيدز جاردن هي شركة تعمل في مجال خدمات الفنادق أو الإقامة التي تستهدف ظهور ظاهرة دوران في الشركات يتطلب من الزوار وخاصة السياح الذين يزورون منطقة مدينة باتو الشركات الاستمرار في الابتكار، لذلك يبحث هذا البحث في تأثير المناخ التنظيمي علنية دوران مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

كان السكان في هذه 4.0. يستخدم هذا البحث المنهج الكمي باستخدام تقنيات تحليل البيانات سمارت بلس استخدمت تقنية جمع الدراسة موظفين في فندق و مجمع رويال أوركيد جاردن باتو ، مدينة باتو وأظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي ليس له تأثير علنية . مستجيباً 56 البيانات استنبأاً مع عينة مكونة من دوران، المناخ التنظيمي له تأثير على الرضا الوظيفي، والرضا الوظيفي له تأثير سلبي علنية دوران الرضا الوظيفي يمكن أن يتوسط في تأثير المناخ التنظيمية دوران

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam terbentuknya suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu bagian terpenting yang selalu dikaitkan dan tidak bisa dilepaskan. Adanya SDM dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena SDM sebagai kunci dalam menentukan berjalan atau tidaknya suatu organisasi yang telah dibentuk. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu bagian vital dalam terbentuknya suatu organisasi atau perusahaan. Dengan kualitas SDM yang baik maka juga akan menghasilkan kualitas jasa dan produk yang baik.

Namun, adanya suatu persoalan juga dapat mempengaruhi kualitas dari *output* yang dihasilkan oleh sumber daya yang baik pada suatu perusahaan, maka dari itu pengelolaan SDM beserta lingkungan kerja yang baik hendaknya mampu dilaksanakan oleh suatu perusahaan agar kualitas *output* dapat sebanding dengan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Etika pada sebuah organisasi dapat dilihat melalui bagaimana seorang karyawan dalam menjalin komunikasi dengan karyawan yang lain, lalu juga dapat dilihat dari bagaimana sikap yang ditunjukkan oleh karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Kondisi dan sikap yang ditunjukkan dari para karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. *Turnover intention* atau kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja adalah salah satu bentuk sikap dari karyawan yang mana sikap ini dapat berdampak dan menentukan kinerja pada suatu perusahaan.

Menurut Mobley (2011) *turnover intention* merupakan suatu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain berdasarkan pilihannya sendiri. Keinginan seorang karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan seringkali ditemui pada suatu sektor yang terdapat di perusahaan. Salah satu pemicunya yaitu rendahnya gairah kerja karyawan untuk bekerja di perusahaan sehingga memunculkan niat dari para

tenaga kerja yang potensial untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Namun, apabila seorang karyawan telah memperoleh atau mendapatkan kepuasan lahir dan batin pada suatu pekerjaan maka seorang karyawan akan jarang memiliki pikiran atau niat untuk mencari pekerjaan yang lainnya.

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Menurut Litwin (Soetopo, 2016) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah sebuah konsep mengenai gambaran sifat subjektif atau kualitas pada suatu lingkungan organisasi. Yang mana anggota organisasi dapat mengalami atau merasakan sifat-sifatnya lalu dilaporkan oleh mereka melalui suatu kuesioner yang sesuai.

Selain iklim organisasi, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan adalah kepuasan kerja. Rekha & Kamaanabhan (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Beberapa aspek kepuasan pada seorang karyawan yang ditemukan berhubungan dengan adanya keinginan dari individu untuk meninggalkan organisasi yang mana aspek tersebut meliputi kepuasan pada gaji, rekan kerja, supervisor, promosi, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Selain itu, adanya suatu konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh seorang karyawan juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Khan, 2022). Konflik peran dalam rumah tangga yang terjadi akan berdampak pada fleksibilitas kerja sehingga hal tersebut juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil Deloitte Millennial Survey (2022) memprediksi bahwa, selama lima tahun kedepan jumlah dari pegawai yang mempunyai keinginan atau niat untuk meninggalkan organisasi berjumlah sekitar 24% dan menyatakan akan keluar dari perusahaan atau organisasi dalam waktu kurang dari 2 tahun, sedangkan terdapat 38% pegawai akan berada pada pekerjaannya selama 5 tahun atau lebih. Survey tersebut melibatkan 7792 orang dari 29 negara berbeda termasuk diantaranya terdapat 300 orang karyawan dari Indonesia.

Menurut survey dari Mercer, Perusahaan yang berada di Asia Tenggara termasuk salah satunya yaitu Indonesia mengalami kesulitan atau kendala

dalam mempertahankan karyawan, hal ini membuktikan bahwa fenomena *turnover* yang ada di Indonesia masih terbilang cukup sering terjadi. Ketidakpuasan pada gaji yang diterima, tunjangan, serta perkembangan karir menjadi faktor utama pendorong *turnover* pada karyawan (Mercer, 2021). Selain itu, hasil survei dari (Badan Pusat Statistik, 2021) juga menunjukkan bahwa terdapat peningkatan terhadap karyawan yang berhenti bekerja yakni dari 5,14% pada tahun 2019 kemudian meningkat pada tahun 2020 menjadi 7,56%.

Peristiwa *turnover* berawal dari keinginan pada karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau fenomena ini biasa dikenal dengan istilah *turnover intention*. Menurut Harnoto (Tjahyanti, 2017) *turnover intention* dapat ditandai oleh berbagai hal terkait dengan perilaku karyawan, antara lain: meningkatnya absensi, munculnya rasa malas saat bekerja, naiknya keberanian seseorang untuk mencoba melanggar tata tertib kerja, semakin berani untuk memprotes atau menentang pada atasan, serta keseriusan dalam menyelesaikan segala tanggung jawab karyawan dilakukan dengan sangat berbeda dari biasanya.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Rizalti (2021) Djamil et al. (2018), serta Kartika & Riana (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Agustina (2020), Setiawan & Putra (2016), serta Ekhsan (2019) menyebutkan bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, Inkonsistensi juga terdapat pada hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Dimana penelitian yang dilakukan oleh Djamil et al. (2018) dan Rizal (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pekerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananta & Utama (2017), Lompoliu et al. (2020), serta Hung et al. (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan dari beberapa hasil penelitian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa masih terdapat

inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu dengan. Oleh karena itu, penulis terdorong dan tertarik untuk melakukan penelitian dengan tiga variabel terkait yaitu iklim organisasi, kepuasan kerja, dan juga *turnover intention*.

Objek penelitian yang dipilih oleh penulis adalah di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu. Penulis tertarik melakukan penelitian di tempat tersebut karena fenomena *turnover* pada karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium juga pernah terjadi. Kurangnya tingkat kepuasan kerja dari para karyawan Royal Orchids Garden, baik itu disebabkan dari gaji atau lingkungan organisasinya, membuat beberapa karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ataupun pindah ke tempat kerja yang lain. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2021) menyatakan bahwa kasus *turnover* karyawan pada perhotelan di Indonesia mencapai kisaran antara 11-38% per tahunnya, Dimana angka tersebut masuk dalam kategori tinggi berdasarkan dari pernyataan Gillies (Wijayanto et al., 2022) perputaran karyawan dapat digolongkan pada kategori normal apabila berkisar 5-10%, sedangkan tingkat *turnover* tinggi apabila melebihi dari 10% per tahun. Maka dari itu, Penulis tertarik untuk meneliti dan mempelajari lebih lanjut pengaruh dari iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang penelitian serta *research gap* yang didapatkan, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji bagaimana pengaruh dari iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis dan menguji bagaimana pengaruh dari iklim organisasi terhadap *turnover intention*
3. Untuk menganalisis dan menguji bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
4. Untuk menganalisis dan menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan nantinya dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” (Studi pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang ekonomi yang terkait dengan iklim organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan, referensi, atau pertimbangan yang digunakan dalam penelitian selanjutnya terutama untuk penelitian tentang iklim organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ekhsan (2019) “The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention”. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Pranata & I Wayan Mudiarta Utama (2019) “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Metode analisis yang digunakan yaitu Metode kuantitatif dengan *nonprobability sampling* melalui Teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah & Kasmirudin (2019) “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT. Gita Riau Makmur (HINO) Pekanbaru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisa SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mampu memediasi iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Astuti et al., (2019) “Organizational Commitment, Organizational Climate, and Job Security Towards Turnover Intention and Job Satisfaction as Mediating Variables at PT. Senat Garment”.

Metode analisis yang digunakan adalah Metode kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, Keamanan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja, Keamanan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh I Made Dwi Putra & Made Surya Putra (2019) “Peran Kepuasan Kerja memediasi Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*”. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan analisa jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan Williams T. Lompoli et al., (2020) “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkara Manado”. Metode analisis yang digunakan yaitu metode pendekatan asosiatif dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Job Insecurity*, *Job Stress* dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara parsial *Job Insecurity* dan *Job Stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagoes Aris Hermawati (2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Konvensional di Kota Medan”. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif analisis regresi linier berganda dengan pengambilan sampel menggunakan Teknik *quota sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Yong Li et al., (2020) “Organizational Climate, Job Satisfaction, and Turnover in Voluntary Child Welfare Workers. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisa SEM (*Structural Equation Modelling*)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Puspa Dewi & Made Dian Putri Agustina (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan penarikan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Habibatul Hidayati & Melati Karunia (2021) “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau”. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryo Wibowo & Suko Priyono (2022) “Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Labor Turnover Intention* dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance Tuban)”. Metode analisis yang digunakan adalah Metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Model Psikologis dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Model psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Savira Natasya & Rifdah Abadiyah (2023) “Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover*

Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening”. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan penarikan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Variabel dan Indikator	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Ekhsan (2019) “ <i>The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention</i> ”	Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, <i>Turnover intention</i>	Metode Kuantitatif dengan menggunakan <i>Simple Random Sampling</i>	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2.	I Gusti Ngurah Pranata & I Wayan Mudiarta Utama (2019) “ <i>Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan</i>	Iklim Organisasi, <i>Turnover Intention</i> , Kepuasan Kerja	Metode kuantitatif dengan <i>nonprobability sampling</i> melalui Teknik sampling jenuh	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan mampu memediasi pengaruh Iklim Organisasi

	<i>Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”</i>			
3.	Dewi Astuti et al., (2019) “ <i>Organizational Commitment, Organizational Climate, and Job Security Towards Turnover Intention and Job Satisfaction as Mediating Variables at PT. Senat Garment</i> ”	Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Keamanan Kerja, <i>Turnover Intention</i> , Kepuasan Kerja	Metode analisis yang digunakan adalah Metode kuantitatif dengan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Kepuasan Kerja, Keamanan Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intenton</i> , sedangkan iklim organisasi tidak berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4.	Nurjannah & Kasmirudin (2019) “ <i>Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Gita Riau Makmur (HINO) Pekanbaru Dengan Kepuasan Kerja</i>	Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Intensi <i>Turnover</i>	Metode kuantitatif dengan menggunakan Analisa SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Kepuasan Kerja mampu memediasi Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>

	<i>Sebagai Variabel Mediasi”</i>			
5.	I Made Dwi Putra & Made Surya Putra (2019) “ <i>Peran Kepuasan Kerja memediasi Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention</i> ”	Iklim Organisasi, <i>Turnover Intention</i> , Kepuasan Kerja	Metode kuantitatif Asosiatif dengan Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
6.	Williams T. Lompoli et al., (2020) “ <i>Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkara Manado</i> ”	<i>Job Stress</i> , <i>Job insecurity</i> Iklim organisasi, <i>Turnover intention</i>	Metode Pendekatan Asosiatif dengan menggunakan <i>Simple Random Sampling</i>	Secara parsial <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> , iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention.
7.	Bagoes Aris Hermawan (2020) “ <i>Pengaruh Kepuasan kerja dan Stres Kerja</i>	Kepuasan Kerja, Stres Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Metode kuantitatif analisis regresi linier berganda dengan Teknik	Secara parsial Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Tunover</i>

	<i>Terhadap Turnover Intention pada karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun”</i>		<i>quota sampling sebagai pengambilan sampel</i>	<i>Intention,</i>
8.	Yong Li, Hui Huang, & Yi-Yi Chen (2020) “ <i>Organizational Climate, Job Satisfaction, and Turnover in Voluntary Child Welfare Workers</i> ”	Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i>	Metode teknik Analisa SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>
9.	Ayuk Puspa Dewi & Made Dian Putri Agustina (2021) “ <i>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan</i> ”	Kepuasan kerja, Stres kerja, <i>Turnover intention</i>	Metode Kuantitatif Deskriptif dengan menggunakan penarikan Sampel Jenuh	Secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
10.	Habibatul Hidayati & Melati Karunia (2021) “ <i>Pengaruh Stres</i>	Stress kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan	Metode Kuantitatif dengan menggunakan	Secara parsial Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja

	<i>Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau”</i>	kerja, <i>Turnover intention</i>	Teknik <i>Purposive Sampling</i>	berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>
11.	Suryo Wibowo & Suko Priyono (2022) “ <i>Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap Labor Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance Tuban”</i>	Modal Psikologi, Komitmen Organisasi, <i>Labor Turnover Intention, Kepuasan Kerja</i>	Metode kuantitatif analisis regresi berganda	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Model psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention
12.	Savira Natasya & Rifdah Abadiyah (2023) “ <i>Pengaruh Iklim Organisasi</i>	Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpina	Metode Kuantitatif dengan menggunakan	Iklim Organisasi & Gaya Kepemimpinan berpengaruh

	<i>dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening”</i>	<i>n, Turnover Intention, Kepuasan Kerja</i>	penarikan Sampel Jenuh	terhadap Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening
--	---	--	------------------------	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Iklim Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Taguiri (Soetopo, 2016) iklim organisasi didefinisikan sebagai suatu kualitas dalam lingkungan organisasi yang dapat dialami oleh para anggotanya, mempengaruhi perilakunya serta dapat dideskripsikan melalui nilai-nilai karakteristik organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan di dalam sekitar organisasi yang bisa mempengaruhi individu pada organisasi tersebut. Saungweme & Gwandure (2011) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kumpulan dari karakteristik yang dapat membuat suatu lingkungan organisasi menjadi berbeda dari yang lain dimana kumpulan karakteristik tersebut mampu mempengaruhi perilaku karyawan yang ada dalam organisasi. Selain berkenaan dengan aspek sosial, aspek fisik juga termasuk di dalam organisasi itu sendiri.

Aryansyah & Setyanti (2013) menjelaskan bahwa iklim organisasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan serta lingkungan yang baik akan menciptakan suatu nilai kultural dan sosial yang baik antar karyawan atau pekerja. Dengan adanya iklim yang baik di suatu organisasi maka setiap individu karyawan juga akan lebih betah dan dapata bekerja dengan optimal.

Dalam perspektif Islam, iklim organisasi dapat diilustrasikan dengan lingkungan, yakni lingkungan yang dapat memberikan ketergantungan atau mempengaruhi manusia khususnya dalam upaya menjadi manusia yang beraqidah Islam. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an 2022)

Ayat diatas memiliki makna bahwa tujuan dari penciptaan dunia adalah agar manusia dapat memanfaatkan alam atau lingkungan untuk kehidupannya, namun dalam memanfaatkannya harus diimbangi dengan tanggung jawab terhadap alam atau lingkungan yang dimanfaatkannya. Meskipun dalam Al-Qur’an tidak menyinggung lingkungan secara langsung, akan tetapi Al-Qur’an juga memberikan perhatian terhadap lingkungan sebagai suatu tempat. (Lubis, 2015) yang mana apabila dikaitkan dengan lingkup organisasi maka mereka yang termasuk dalam anggota organisasi haruslah dapat menjaga iklim organisasi sebagaimana manusia menjaga lingkungan agar keduanya baik lingkungan ataupun iklim organisasi dapat berjalan dengan baik.

Ayat lain yang membahas berkaitan dengan iklim organisasi terdapat dalam Q.S. Ali-Imran ayat 134:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya :

“(yaitu) orang yang berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang lain. Dan Allah mencintai orang yang berbuat kebaikan” (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an 2022)

Dalam Hadits lain juga disebutkan bahwa Nabi Muhammad SAW. pernah bersabda:

عَنْ أَبِي مُوسَى رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ : الْمُؤْمِنُ
لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا

Artinya :

“Diriwayatkan dari Abi Musa ra. dia berkata, "Rasulullah saw. Pernah bersabda : Orang mukmin yang satu dengan yang lain bagai satu bangunan yang bagian-bagiannya saling mengokohkan.” (HR. Bukhari)

Sebagai sesuatu yang dianggap penting, norma-norma ilahiya yang memerintahkan perilaku menolong dapat mendorong penganutnya untuk menolong. Perintah untuk menunjukkan perilaku peduli atau menolong di saat lapang ataupun sempit, atau perilaku peduli terhadap musuh sekalipun menunjukkan bahwa perilaku tersebut bukan sekedar karena faktor personal atau interpersonal belaka. Perilaku menolong harus didasari keimanan dan keikhlasan (Rahman, 2014). Sifat peduli dan suka tolong menolong harus dapat diterapkan dalam kehidupan termasuk saat menjalani pekerjaan dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Sehingga penerapan tersebut akan berdampak pada terciptanya suatu iklim organisasi yang baik.

2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Pada sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat faktor-faktor yang dapat membuah sebuah iklim organisasi. Menurut Moekijat (2010) ada tujuh faktor yang digunakan untuk membangun iklim organisasi pada suatu perusahaan atau organisasi, yaitu:

1) Struktur organisasi

Formalitas dalam pengelompokkan, pengkoordinasian, dan pembagian tugas kerja akan dapat berpengaruh pada iklim organisasi. Hal tersebut disebabkan setiap karyawan memiliki minat dan kemampuan masing-masing dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2) Metode pengawasan dan pengarahan karyawan

Metode yang diterapkan oleh manajer dan pengawas dalam mengawasi serta mengarahkan para karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan

jalannya iklim organisasi yang telah menjadi tanggung jawab mereka sebagai atasan.

3) Hakikat hubungan antar individu dan kelompok

Kepemimpinan dalam kelompok kerja yang berkualitas disertai dengan pendekatan situasional, peranan dari anggota kelompok yang terstruktur dan jelas, hubungan yang hangat dan harmonis antar individu, dan adanya perubahan progresif pada kelompok akan menciptakan suatu iklim organisasi yang menyenangkan dan berkesan bagi para anggotanya.

4) Pengaruh timbal balik antara bawahan dan atasan

Adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dengan bawahan juga akan dapat membentuk atau membangun iklim organisasi yang positif

5) Hakikat pekerjaan

Makna, susunan, dan kedudukan pekerjaan pada sebuah organisasi dapat menentukan hakikat hubungan diantara orang-orang dalam pekerjaannya sehingga berpengaruh dalam menentukan iklim organisasi.

6) Luas organisasi

Iklim organisasi juga dapat dipengaruhi oleh luasnya organisasi. Hal itu disebabkan dengan adanya suatu organisasi yang besar, maka komunikasi dan pengawasan dari atasan menjadi kurang efektif

7) Mutu lingkungan fisik

Dengan adanya mutu lingkungan fisik yang sehat serta menjamin keselamatan kerja yang tinggi akan dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan positif bagi setiap anggota didalamnya.

2.2.1.3 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer (Shafarila & Supardi, 2017) terdapat enam dimensi atau indikator yang dibutuhkan untuk mengukur iklim organisasi, yaitu:

- 1) Struktur (*structure*). Struktur organisasi merefleksikan sebuah perasaan suatu organisasi secara baik serta memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas dalam lingkungan organisasi
- 2) Standar-standar (*standards*). Standar pada organisasi digunakan untuk

mengukur suatu perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan juga derajat kebanggaan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik

- 3) Tanggung jawab (*responsibility*). Anggota organisasi merefleksikan perasaan bahwa mereka menjadi “Bos” untuk diri mereka sendiri dan setiap keputusan tidak perlu dilegitimasi oleh anggota yang lain
- 4) Penghargaan (*recognition*). Mengindikasikan bahwa suatu organisasi menghargai kinerja karyawan atau anggota dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan mengakui prestasi yang diperoleh antar pegawai
- 5) Dukungan (*support*). Hal ini merefleksikan pada rasa kepercayaan antar anggota organisasi dan saling mendukung dengan anggota organisasi satu sama lain
- 6) Komitmen (*commitment*). Komitmen mengindikasikan perasaan bangga dari anggota terhadap organisasinya serta derajat kelayakan anggota terhadap pencapaian tujuan dari organisasi

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Judge & Robbins (2014) merupakan sikap umum atas suatu pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya didapatkan atau diterima. Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum dari seorang individu karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan seorang karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai perasaan positif mengenai suatu pekerjaan yang merupakan hasil sebuah evaluasi dari beberapa karakteristik.

Dalam Islam, bekerja merupakan ibadah. kepuasan kerja menurut perspektif Islam didasarkan atau dapat dilihat dari keridhaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Syi’ar bagi seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan dari Allah SWT. Dan Allah tidak

akan meridhainya, kecuali jika seseorang tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan profesional dan sempurna. (Muayyad, 2017) Kepuasan kerja dalam islam yang berdasarkan pada ridha dapat disimak dalam firman Allah SWT pada Q.S. At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya:

“Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, “Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah” (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an 2022)

Pada ayat lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja juga terdapat dalam Q.S. An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أُنْثِيَ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an 2022)

Makna kata “kehidupan yang baik” dalam tafsir *Al-Misbah* diartikan bahwa Allah akan memberikan kehidupan yang baik bagi manusia di dunia yang beriman dan beramal saleh (berbuat atau bekerja dengan baik), yaitu suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. (Quraish, 2012). Artinya, seseorang (muslim) yang beriman dan beramal saleh, termasuk juga dalam melakukan suatu pekerjaan dengan optimal dan penuh keikhlasan, maka akan merasakan kepuasan yang dicirikan dengan rela dan penuh rasa lega, hal ini sekaligus menjadi menjadi ciri orang yang ridha.

Dalam kepuasan kerja juga terdapat gaji atau upah yang menjadi salah satu indikator kuat untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Dari Abu Hurairah R.A. Rasulullah SAW. Bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ: أَنْظِرُوا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ فَإِنَّهُ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ

Artinya:

“Pandanglah orang yang berada di bawahmu (dalam masalah harta dan dunia) dan janganlah engkau pandang orang yang berada di atasmu (dalam masalah ini). Dengan demikian, hal itu akan membuatmu tidak meremehkan nikmat Allah padamu” (HR. Bukhari dan Muslim)

Dari hadits di atas dapat dimaknai bahwa gaji yang diterima tepat waktu, besarnya sesuai dengan usaha atau kompetensinya, bermanfaat atau difungsikan sesuai kehidupan yang wajar (berkah), gaji sebagai sumber rejeki yang halal, harus diterima dan mencukupkannya, mensyukuri agar tidak kufur (meremehkan) nikmat.

2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Alshetri (2013) dalam mengukur kepuasan kerja terdapat lima indikator, yaitu:

1) Gaji

Kepuasan pada gaji adalah salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji merupakan upah yang didapatkan oleh karyawan, sebanding dengan usaha dan yang dikerjakannya terhadap organisasi, dan upah yang diterima setara dengan yang diterima orang lain dalam posisi atau jabatan yang sama pada suatu organisasi.

2) Promosi

Merujuk dari sejauh mana pergerakan atau kesempatan untuk maju diantara jenjang yang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk memperoleh promosi mencakup keinginan seperti ingin mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi, pertumbuhan secara psikologis, status sosial, serta keinginan untuk memperoleh rasa keadilan.

3) Rekan kerja

Kebutuhan untuk interaksi sosial dalam organisasi dapat diperoleh dari adanya rekan kerja. Maka dari itu memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja.

4) *Control of Work (CoW)*

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dalam menyediakan kesempatan bagi seseorang untuk belajar mendapatkan tanggung jawab terhadap suatu tugas tertentu dan juga tantangan untuk pekerjaan yang menarik

5) Supervision

Parameter untuk mengukur dalam hal ini yang digunakan yaitu dengan melihat dari sejauh mana dorongan dan perhatian bantuan teknis yang ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan.

2.2.3 *Turnover Intention*

2.2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Definisi *turnover intention* menurut Lacityet. al. (Bothma & Rood, 2013) adalah suatu tahap sejauh mana seorang pekerja atau karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. Pendapat lain juga dinyatakan oleh Lee (Varshney, 2014) bahwa *turnover intention* merupakan sebuah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar atau meninggalkan pekerjaan yang dijalankan saat ini untuk kesempatan yang lain.

Mobley (2011) mengemukakan bahwa *turnover intention* sebagai niat atau kecenderungan dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain berdasarkan pilihan dirinya sendiri. *Turnover* sendiri dapat berupa tindakan pengunduran diri dari organisasi atau perusahaan, perpindahan keluar dari unit organisasi, pemberhentian ataupun kematian anggota organisasi.

Menurut Hafidhuddin & Tanjung (2003) ajaran Islam juga mengingatkan mengenai bagaimana manusia untuk menjalani kehidupannya. Seorang manusia haruslah mempunyai rencana dalam kehidupannya, baik dalam kurun waktu

jangka pendek maupun jangka Panjang. Oleh sebab itu, penting adanya perhitungan tujuan dan juga seluruh tahapan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target yang sudah ditetapkan.

Bagi karyawan, *turnover* merupakan salah satu cara agar karyawan dapat merubah jalan karir mereka untuk menjadi yang lebih baik. Apabila seorang karyawan merasa jika pekerjaannya saat ini belum mampu mengubah keadaan yang ia miliki maka *turnover intention* mungkin saja akan terjadi. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya:

“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an 2022)

Dalam ayat tersebut berisi makna bahwa semua nasib atau keadaan seorang manusia terletak di tangan mereka sendiri, mereka harus berusaha untuk merubah nasib mereka agar dapat menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Allah SWT. Juga berfirman dalam Q.S. An-Naba’ ayat 39 berikut:

ذَٰلِكَ الْيَوْمُ الْحَقُّ فَمَنْ شَاءَ اتَّخَذْ إِلَىٰ رَبِّهِ مَا بَاءَ

Artinya:

“Itulah hari yang pasti terjadi. Maka barang siapa menghendaki, niscaya dia menempuh jalan kembali kepada Tuhannya” (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an 2022)

Setiap manusia diberi kebebasan memilih, karena segala perbuatan yang dilakukan oleh orang yang memiliki akal sehat jelas dia lakukan atas dasar pilihannya. Begitu pula *turnover* adalah kebebasan pilihan yang diberikan oleh Allah apabila pekerjaan yang dikerjakan tidak lagi halal atau baik bagi dirinya.

Dalam hadits dari Umar bin Khattab Radhiyallahu ‘Anhu, Rasulullah SAW. bersabda:

عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ تَعَالَى عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ تَعَالَى عَلَيْهِ وَعَلَى آلِهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : إِنَّهَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya:

“Dari Amirul Mu’minin, Abu Hafsh Umar bin Al Khathab Radhiyallahu Ta’ala ‘Anhu, dia berkata: Aku mendengar Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam bersabda: “*Sesungguhnya amal itu hanyalah beserta niat, dan setiap manusia mendapatkan sesuai dengan apa-apa yang diniatkannya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah dan RasulNya maka hijrahnya itu adalah kepada Allah dan RasulNya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia yang diinginkannya atau wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya itu kepada apa-apa yang ia inginkan itu.*” (Diriwayatkan oleh Imamul Muhadditsin, Abu Abdillah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim bin Al Mughirah bin Bardizbah Al Bukhari dan Abul Husein Muslim bin Al Hajjaj bin Muslim Al Qusyairi An Naisaburi, dalam kitab shahih)

Dalam hadits di atas berisi makna bahwa apabila niat hijrah seseorang itu dikarenakan Allah SWT, maka dia mendapatkan pahala. Namun apabila diniatkan karena persoalan dunia, dia tidak mendapatkan pahala (Almahfuz et.al, 2020).

2.2.3.2 Indikator *Turnover intention*

Indikator dalam pengukur *turnover intention* menurut Michaels dan Spector (Lee et al., 2010) terdiri atas:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Menggambarkan individu yang mempunyai pikiran untuk keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di tempat kerjanya saat ini. Dimulai dengan munculnya rasa ketidakpuasan oleh karyawan, hingga karyawan mulai berpikir untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya saat ini

2) Niat untuk mencari pekerjaan alternatif (*Intention to search for alternative*)

Pada indikator ini mencerminkan individu yang mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan di organisasi yang lain. Jika seorang karyawan mulai cenderung berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini dan karyawan tersebut mencoba mencari pekerjaan di tempat atau perusahaan lain yang menurutnya lebih baik.

3) Niat keluar (*Intention to quit*)

Menggambarkan seorang individu yang mempunyai niat untuk keluar dari tempat kerja. Seorang karyawan berniat keluar jika telah memperoleh alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dan kemudian karyawan tersebut akan memutuskan untuk tetap tinggal atau keluar dari tempat kerjanya.

2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Pasewark & Strawser (Prawitasari, 2016) setidaknya ada empat faktor penyebab karyawan mempunyai keinginan untuk memilih berhenti atau berpindah kerja dari perusahaan (*turnover intention*) yang diantaranya sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja merupakan orientasi individu karyawan yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya.

2) Lingkungan kerja

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja juga dapat berupa lingkungan nonfisik. Yang termasuk lingkungan fisik adalah seperti keadaan cuaca, suhu, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan nonfisik mencakup pada kualitas dalam kehidupan kerjanya dan sosial budaya pada lingkungan kerja.

3) Kepercayaan organisasi

Kepercayaan organisasi yang dimaksud disini merupakan gambaran yang diperlihatkan dalam kemampuan organisasi untuk memnuhi komitmen organisasi terhadap anggota atau karyawannya.

4) Komitmen organisasi

Karakteristik dari komitmen organisasi diantaranya adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, dorongan untuk menjalankan usaha atas nama perusahaan atau organisasi, kesatuan antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi, serta hasrat untuk manjadi bagian dari anggota organisasi.

2.3 Perumusan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Wirawan (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi digambarkan sebagai persepsi anggota organisasi (baik secara individual maupun kelompok) dan mereka yang tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya konsumen, pemasok, dll.) perihal apa yang terjadi pada lingkungan organisasi secara rutin, yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap organisasi yang nantinya juga menentukan kinerja organisasi. Apabila iklim organisasi dapat tercipta dengan baik maka suasana atau keadaan yang ada dalam organisasi menjadi semakin kondusif sehingga berdampak baik pada niat seseorang untuk tidak meninggalkan organisasi atau perusahaan dalam waktu dekat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnanta & Utama (2017), Lompoliu et al. (2020), serta Hung et al. (2018) emnyatakan iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dan berdasarkan hal tersebut diperoleh sebuah hipotesis:

H1 : Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.3.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Wirawan (2015) mengemukakan bahwa iklim organisasi digambarkan sebagai persepsi anggota organisasi (baik secara individual maupun kelompok) dan mereka yang tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya konsumen, pemasok, dll.) perihal apa yang terjadi pada lingkungan organisasi secara rutin, yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap organisasi yang nantinya juga menentukan kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnanta & Utama (2017) dan Tadampali et al. (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga berdasarkan hal tersebut maka dapat diperoleh hipotesis:

H2 : Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Robbins & Judge (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negative dengan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi atau perusahaan. Pendapat tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Rizalti (2021) Djamil et al. (2018), serta Kartika & Riana (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pekerja atau karyawan. Sehingga berdasarkan dari uraian tersebut, maka dapat diperoleh sebuah hipotesis yaitu:

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.3.4 Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Antara Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Tunover Intention*

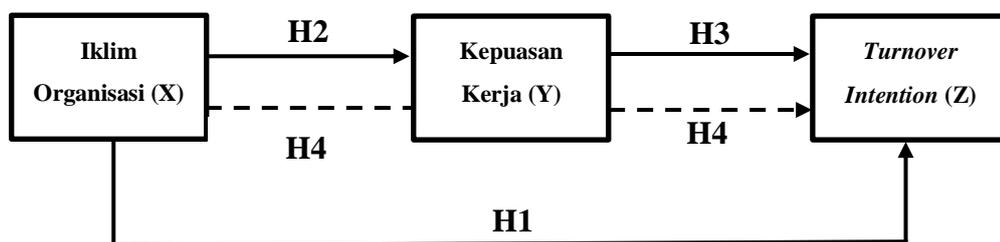
Theory of Reasones Action (TRA) yang disampaikan oleh Ajzen (Natawibawa et al., 2018) mengemukakan bahwa niat (*intention*) seseorang sangatlah bergantung dari norma subyektif dan sikap (*attitude*) atas perilaku tersebut. Pada penelitian ini, iklim organisasi merupakan “norma subyektif” dalam TRA, dan kepuasan kerja adalah “sikap” dalam teori tersebut, yang mana dengan adanya hal itu intensi atau niat pada seorang karyawan untuk keluar perusahaan ataupun pindah perusahaan mencari pekerjaan yang lain dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja seorang karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tadampali et al. (2016), Arnanta & Utama (2017), dan Mudiarta et al. (2015) menyatakan bahwa dengan iklim organisasi yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta berdampak pada rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga pada penelitian tersebut disebutkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dari iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diporeleh hipotesis yaitu:

H4 : Diduga Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*

2.4 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini, penulis mengambil sebanyak tiga variabel yaitu iklim organisasi, *turnover intention*, dan kepuasan kerja dimana penulis mencoba untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang akan memberikan pengaruh secara tidak langsung antara variabel iklim organisasi terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini berdasarkan dari fenomena bisnis dan *research gap* yang ditemukan oleh penulis. Inkonsistensi dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel iklim organisasi, *turnover intention*, dan kepuasan kerja membuat penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel tersebut, sehingga pada penelitian ini diperoleh rumusan kerangka pikiran seperti berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan Jenis penelitian kuantitatif. Duli (2019) Menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan aktivitas pengumpulan, pengolahan, analisis serta penyajian data didasari dengan jumlah yang dilakukan secara objektif akan dapat memecahkan suatu persoalan. Sehingga pada dasarnya jenis penelitian ini adalah mengenai pengumpulan data numerik untuk menjelaskan suatu fenomena. Pendekatan deskriptif juga dipilih sebab dianggap sesuai dengan tujuan penelitian

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis atau peneliti yaitu dilakukan pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu. Hal tersebut dikarenakan tingginya tingkat perputaran tempat kerja pegawai atau karyawan, selain itu juga belum adanya penelitian terkait yang meneliti di lokasi tersebut. Penulis dalam memilih lokasi penelitian, juga mempertimbangkan aspek dari waktu dan biaya agar lebih efisien.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari objek penelitian keseluruhan yang digunakan untuk sumber data penelitian. Populasi pada penelitian yang dilakukan ini yaitu karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu yang berjumlah 56 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri relatif sama dan dianggap dapat mewakili suatu populasi (MM Firdaus, 2021). Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu yang akan dijadikan responden. Berdasarkan pendapat Arikunto (2002), apabila suatu subjek penelitian berjumlah kurang dari 100 maka dalam penelitian akan lebih baik jika keseluruhan populasi diambil sebagai subjeknya.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling atau pengambilan sampel merupakan proses sekaligus cara dalam mengambil sampel untuk memperkirakan atau menduga keadaan pada suatu populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis adalah teknik sampling jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2012) sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah dari populasi relatif kecil. Jadi dari penjelasan mengenai teknik sampel tersebut penulis tidak menentukan sampel, karena yang akan dijadikan sampel untuk penelitian yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 56 orang.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan pada penelitian ini yakni berupa data kuantitatif yang mana cara pengolahan data dengan skala angka atau numerik. Adapun sumber data dari penelitian ini dikategorikan kedalam dua sisi data yakni:

1. Data Primer

Data primer merupakan suatu data yang didapati dari kegiatan survey dilapangan dengan penggunaan seluruh metode pengumpulan data yang bersifat original. Dalam hal tersebut data yang diinput merupakan data yang bersumber dari penelitian yang hasilnya diperoleh dari jawaban atau respon kuisisioner, serta didapati dari tanggapan secara tertulis responden terhadap penguatuh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mengacu terhadap informasi yang dimiliki dari sumber yang telah ada didalam Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu. Adapun bentuk dari data sekunder penelitian ini seperti profil perusahaan, visi dan misi dan struktur organisasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses dan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data serta menganalisis data yang akan diolah atau dianalisis sehingga dapat membentuk sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini data yang dipergunakan yaitu data primer. Teknik dalam pengumpulan data primer pada penelitian yang dilakukan yakni menggunakan kuesioner dan juga studi pustaka. Kuesioner yang dibuat akan ditujukan pada karyawan perusahaan untuk mengisi kuesioner tersebut. Kuesioner atau angket adalah suatu teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data dengan cara tidak langsung (peneliti tidak langsung melakukan tanya jawab kepada responden). Studi pustaka adalah sumber penjelasan atau informasi relevan yang kaitannya dengan pembahasan topik yang tengah diteliti yang diperoleh melalui sebuah laporan penelitian, jurnal, karya ilmiah skripsi, tesis, dan lain sebagainya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (varibel independent) yang diambil pada penelitian ini adalah iklim organisasi dan sedangkan variabel terikat (variabel dependen) pada penelitian ini yaitu *turnover intention*, lalu kepuasan kerja pada penelitian ini digunakan untuk variabel mediasi.

1. Variabel bebas (X)

Iklim organisasi adalah kualitas pada lingkungan suatu organisasi atau persepsi dari anggota organisasi perihal apa yang ada dan yang terjadi di lingkungan organisasi secara rutin. Indikator dalam sebuah iklim organisasi yaitu meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan komitmen

2. Variabel terikat (Y)

Turnover intention adalah suatu niat atau kecenderungan pada karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya dengan cara sukarela. Indikator dalam *Turnover intention* yaitu meliputi memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar

3. Variabel Mediasi (Z)

Kepuasan kerja merupakan emosi positif atau sikap umum seseorang atas suatu pekerjaan yang menggambarkan hasil atau dampak evaluasi dari bermacam aspek pekerjaan tersebut. Indikator dalam kepuasan kerja yaitu meliputi gaji, promosi karyawan, rekan kerja, *Control of Work (CoW)*, supervision

Tabel 3.2

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Iklim Organisasi (X)	Struktur (X.1)	<ul style="list-style-type: none"> • Merefleksikan perasaan suatu organisasi secara baik • Memiliki tanggung jawab dan peran yang jelas dalam lingkungan organisasi 	(Shafarila & Supardi, 2017)
	Standar-standar (X.2)	<ul style="list-style-type: none"> • Ukuran standar perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja • Derajat kebanggaan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik 	
	Tanggung jawab (X.3)	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan merefleksikan perasaan bahwa mereka menjadi “Bos” untuk diri mereka sendiri • Setiap keputusan tidak perlu dilegitimasi oleh anggota yang lain 	

	Penghargaan (X.4)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengakui prestasi yang diperoleh antar pegawai • Menghargai kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik 	
	Dukungan (X.5)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan antar anggota organisasi • Saling mendukung dengan anggota organisasi satu sama lain 	
	Komitmen (X.6)	<ul style="list-style-type: none"> • Perasaan bangga dari anggota terhadap organisasinya • Derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi 	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Memikirkan untuk keluar (Y.1)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidakpuasan yang dialami atau dirasakan oleh karyawan • Karyawan mulai berpikiran untuk keluar dari tempat kerjanya 	(Alshitri, 2013)
	Pencarian alternatif pekerjaan (Y.2)	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat yang lain • Karyawan berniat untuk pindah dari tempat kerjanya saat ini 	

		ketempat kerja yang lain	
	Niat keluar (Y.3)	<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini • Karyawan berpikiran untuk keluar dari pekerjaannya saat ini 	
Kepuasan Kerja (Z)	Gaji (Z.1)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang diberikan sebanding dengan yang dikerjakan • Gaji yang diterima sama dengan yang diterima oleh orang lain dalam posisi serta organisasi yang sama 	(Lee et al., 2010)
	Promosi karyaan (Z.2)	<ul style="list-style-type: none"> • Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan untuk maju diantara jenjang yang berbeda dalam organisasi • Keinginan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi serta status sosial 	
	Rekan Kerja (Z.3)	<ul style="list-style-type: none"> • Sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi social • Mendapatkan rekan 	

		kerja yang menyenangkan	
	<i>Control of Work (Z.4)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas • Memperoleh tanggung jawab lebih dalam suatu tugas tertentu 	
	Supervision (Z.5)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan yang baik secara personal antara atasan dengan bawahan • Atasan mau untuk memahami kepentingan dari bawahan • Bawahan turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan 	

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menurut (Supriyanto dan Ekowati, 2013) merupakan serangkaian aturan dalam penelitian yang digunakan untuk mengkuantitatifkan suatu data dari sebuah pengukuran variabel. Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert, yakni skala yang digunakan pada proses pengukuran persepsi, sikap dan pendapat seorang individu atau kelompok terhadap suatu kejadian serta keadaan sosial, dimana variabel dikembangkan untuk menjadi indikator, dan indikator tersebut dijadikan sebagai dasar dalam pembuatan item-item pernyataan (Sarjono dan Julianita, 2011 dalam Supriyanto dan Ekowati, 2013). Dalam skala likert terdapat lima kategori yang digunakan, yaitu:

Jawaban responden	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptif berfungsi dalam menggambarkan atau memaparkan atau memberikan deskripsi mengenai objek yang diteliti melalui data populasi atau sampel sebagaimana adanya tanpa dengan melakukan analisis dan juga membuat sebuah kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif dimaksudkan agar mengetahui tanggapan dan karakteristik dari responden terhadap item-item pertanyaan pada kuisisioner.

3.9.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu cara untuk memahami atau mengetahui apakah terdapat pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner yang perlu diganti ataupun juga dihilangkan sebab dianggap tidakrelevan (valid). Uji validitas seringkali digunakan untuk menghitung ketepatan pada suatu item dalam angket atau kuesioner, apakah item yang terdapat pada kuesioner sudah tepat dan benar sesuai dengan variabel-variabelnya. Dalam rangka untuk mengetahui uji validitas, Sugiyono (2013) Memberikan dasar mengenai keputusan valid atau yang tidak valid. Artinya, keputusan dapat ditentukan dengan korelasi antara skor item dengan skor total. Apabila r lebih besar dari 0,3, maka *instrumen* tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, apabila r kurang dari 0,3, maka *instrumen* tersebut dikatakan tidak valid

3.9.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan suatu indikator dari konstruk atau variabel. Tes ini dijalankan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan memberikan hasil yang konsisten. Terdapat dua cara dalam melakukan pengukuran reliabilitas, yaitu:

a. *Repeated measure* (pengukuran ulang)

Pada bagian ini seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama saat waktu yang berbeda, lalu akan dilihat apakah ia tetap konsisten pada jawabannya.

b. *One shot* (pengukuran sekali saja)

Di bagian ini pengukuran dilakukan hanya sekali lalu hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antar jawaban dari pertanyaan atau membandingkan *Alpha Cronbach* (α). Koefisien *Alpha Cronbach* menjadi statistik uji yang paling umum untuk digunakan oleh para peneliti dalam menguji reliabilitas pada suatu instrument penelitian. Suatu variabel atau konstruk dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Sugiyono, 2017).

3.10 Metode Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Wiyono (2011) *Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat digunakan untuk menganalisis secara langsung variabel laten, variabel instrumental, dan kesalahan pengukuran.

PLS adalah teknik analisis yang kuat karena dapat diterapkan pada skala data apa pun, tidak memerlukan banyak asumsi, dan tidak memerlukan ukuran sampel yang besar.

Selain itu, PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, dan PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau menguji pernyataan tanpa proposisi. Tujuan

dari PLS adalah untuk memprediksi apakah variabel X mempengaruhi Y dan menggambarkan hubungan teoritis antara kedua variabel tersebut. PLS merupakan teknik regresi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi 65 *instrument* dari kombinasi variabel X sebagai variabel penjelas dan variabel Y sebagai variabel *respons*.

Ada 2 hal yang dilakukan dalam analisis *Partial Least Square*:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran, yang merupakan ukuran yang menentukan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel lain sering disebut model pengukuran eksternal atau relasional. Model pengukuran digunakan untuk menguji masuk akal dan reliabilitas konfigurasi instrumen yang mencerminkan variabel laten atau parameter konfigurasi yang ditetapkan melalui teori dan studi empiris. 4 variabel laten digunakan dalam penelitian ini: pelatihan lapangan, motivasi kerja, kinerja, dan kedisiplinan dengan indeks variabel reflektif.

Saat mengevaluasi model, setiap ukuran diperiksa validitas konvergensinya. Uji validitas konvergensi PLS dapat diketahui dari besarnya beban eksternal pada variabel laten masing-masing indikator. Model eksternal, atau model pengukuran, adalah penilaian validitas dan reliabilitas variabel studi. Ada tiga kriteria: validitas diskriminan, kepercayaan gabungan, dan validitas konvergen. Berdasarkan tiga kriteria model pengukuran dari hasil bootstrapping PLS, model pengukuran menguji setiap metrik yang mencerminkan suatu komponen atau variabel laten.. (Supriyanto & Ekowati, 2019).

2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model struktural dan pengujian hipotesis dilakukan dengan memeriksa estimasi koefisien jalur yang signifikan secara statistik dan nilai t statistik pada level 0,05 menggunakan model Smart PLS. Berdasarkan pada kerangka konseptual, pengujian hipotesis antara

model relasional dan variabel dapat dilakukan dalam dua langkah, yaitu:
(1) uji faktor jalur langsung dan (2) uji faktor jalur tidak langsung (mediasi). (Supriyanto & Ekowati, 2019)

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu

Royal Orchids Garden Hotel & Condominium merupakan salah satu perusahaan di Kota Batu yang bergerak pada bidang jasa perhotelan atau penginapan. Hotel yang memiliki predikat bintang empat ini terletak di panorama kaki bukit Batu dan untuk menuju pusat Kota Batu hanya butuh waktu perjalanan berkendara selama 5 menit. Suasana sejuk alam Kota Wisata Batu dapat dinikmati saat berada di Royal Orchids Hotel dengan cuaca atau suhu berkisar kurang lebih 18°C dan juga berada pada ketinggian ±1000m diatas permukaan laut. Pada seitar Royal Orchids garden Hotel juga dikelilingi oleh keindahan dari Gunung Panderman, Gunung Banyak dan Gunung Arjuno. Royal Orchids Garden Hotel beralamat di Jalan Indragiri No. 4, Desa Pesanggrahan, Kota Batu. Royal Orchids Garden Hotel merupakan tempat penginapan yang tenang, nyaman, dan strategis yang dapat dijangkau dan dilalui oleh berbagai macam kendaraan baik kendaraan roda dua, kendaraan roda empat, bus, maupun transportasi umum dan juga dilengkapi dengan area parkir yang luas dan nyaman. Lokasi Royal Orchids Garden Hotel juga berdekatan dengan banyak daerah tujuan wisata, diantaranya seperti Jatim Park 1 dan 2, Museum Angkut, Air Terjun Coban Rondo, Selecta, Songgoriti dan Alun-Alun ota Batu.

Hotel yang didirikan pada tahun 1992 ini, sebelumnya bernama “Hotel Libra Bungalow”. Kemudian pada tahun 1998 hotel tersebut diambil alih oleh PT. Royal Orchids Garden Hotel yang beralamat di Kantor Perseroan Jl. Demak 172, Surabaya. Sehingga saham perusahaan dimiliki oleh PT. Royal Orchids Garden Hotel dan resmi berubah nama dan dikenal hingga saat ini menjadi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium. Seiring dengan dilaksanakannya Soft Opening pada bulan Desember 1990, Direksi beserta Management senantiasa melakukan pembenahan baik pada bagian sarana dan prasarana maupun juga Sumber Daya

Manusia (SDM) sehingga pada akhirnya Hotel diresmikan pada tanggal 22 Desember 1991

Pembangunan hotel mulai dilakukan pada tahun 1989 sampai tahun 1991 dengan jumlah 113 kamar dimana terdapat 4 tipe kamar serta dilengkapi dengan fasilitas yang berbeda pada setiap tipenya. Tipe-tipe hotel yang ada di Royal Orchids Garden Hotel yaitu Tipe Superior, Tipe Deluxe, Tipe Executive Suite dan Tipe President Suite. Selain itu, Royal Orchids juga memiliki 19 unit kondominium dengan 5 tipe kondominium dan fasilitas yang berbeda pada setiap tipenya. Dimana pada setiap tipe akan dilengkapi dengan parker di depan Cottage, televisi kabel, kamar mandi air panas dan dingin, mini pantry, ruang tamu, dan butler service pada setiap masing-masing kondominium.

Selain fasilitas penginapan, Royal Orchids Garden juga memberikan fasilitas lainnya seperti, kolam renang, lapangan tenis, mini zoo, taman bermain anak, dan jogging track. Arsitektur penginapan atau kamar yang ada di Royal Orchids Garden terinspirasi dari model arsitektur colonial Belanda yang menggunakan atap datar, gevel horizontal, serta volume dari bangunan yang terlihat berbentuk kubus.

4.1.2 Visi Misi Perusahaan

A. Visi Perusahaan

Royal Orchids Garden Hotel & Condominium mempunyai visi yaitu menjadi unit kerja yang mampu untuk menumbuhkan kreativitas, inovasi, serta kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan teruji dalam memberikan layanan akomodasi berbasis pelayanan yang terbaik dan sesuai dengan standart internasional tanpa meninggalkan nilai-nilai edukasi.

B. Misi Perusahaan

1. Meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan dengan sasaran memberikan kepuasan bagi pelanggan
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan agar dapat menjadi sumber daya yang terampil sekaligus mempunyai kemampuan dalam memberikan pelayanan terbaik untuk memberikan kepuasan pada pelanggan

secara proaktif dan profesional dalam menghadapi perubahan tuntutan masyarakat yang semakin canggih serta lingkungan yang kompetitif

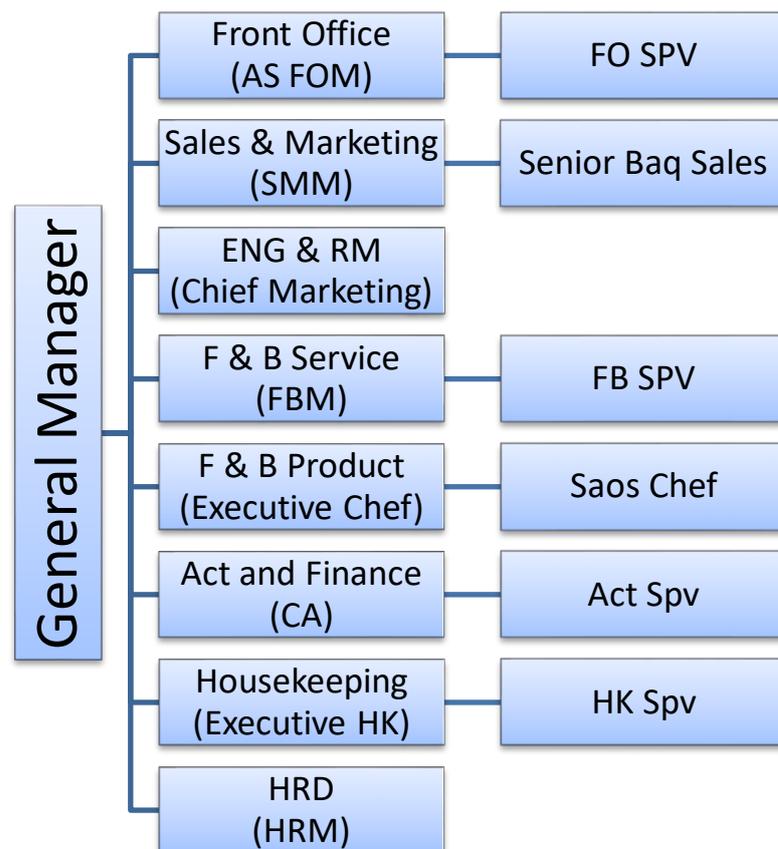
3. Mempercepat dalam pengembangan dan pembangunan hotel sebagai unit bisnis produktif, profesional, efisien yang unggul dalam suasana persaingan pasar yang semakin meningkat

4.1.3 Struktur Organisasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu

Royal Orchids Garden Hotel & Condominium mempunyai struktur organisasi yang bertujuan untuk menunjukkan antara bagian atau fungsi maupun kedudukan, tugas serta tanggung jawab pada setiap departemennya yang saling terhubung.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu



Sumber: *Royal Orchids Garden Hotel & Condominium (2023)*

4.1.4 Lokasi Perusahaan

Selain jaraknya yang tidak terlalu jauh dari Pusat Kota Batu, Royal Orchids garden Hotel & Condominium lokasinya juga berdekatan dengan Balai Pemerintahan Kota Batu, berikut alamat dari Royal Orchids garden Hotel & Condominium:

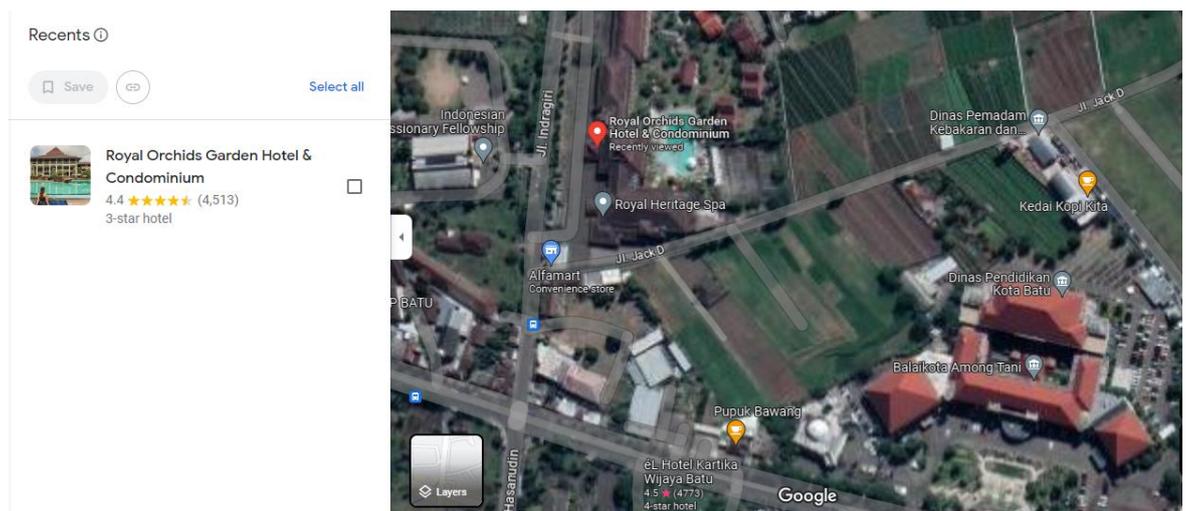
Alamat : Jl. Indragiri No.4 Desa Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65318

No. Telp : (0341) 593083

Email : Royal.Orchids@yahoo.com

Gambar 4.2

Lokasi Royal Orchids garden Hotel & Condominium Kota Batu



Sumber: Titik Lokasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu, Google Maps (2023)

4.2 Hasil Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini menggunakan alat untuk survey dengan jenis kuesioner. Kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 56. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium. Karakteristik responden dalam penelitian ini yang digunakan meliputi usia, jenis kelamin, posisi/jabatan, divisi/unit dan pendidikan.

Tabel 4.1
Deskriptif Responden

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a) Pria	37	66%
	b) Wanita	19	34%
	Total	56	100%
2.	Usia Responden:		
	a) 17th-25th	21	38%
	b) 26th-35th	20	36%
	c) 36th-45th	8	14%
	d) >46th	7	13%
	Total	56	100%
3.	Jabatan:		
	a) Staff F&B Product	6	11%
	b) Staff Engineering	6	11%
	c) Chief Engineering	1	2%
	d) Staff Accounting & Finance	4	7%
	e) Staff Front Office	8	14%
	f) Front Office Manager	1	2%
	g) F&B Product (Executive Chef)	1	2%
	h) Housekeeping	8	14%
	i) Staff Sales & Marketing	4	7%
	j) Sales & marketing Manager	1	2%
	k) Security	5	9%
	l) HRD	1	2%
	m) Asisten HRD	2	4%
	n) Staff F&B Service	6	11%
o) F&B Service Manager	1	2%	

	p) Accounting & Finance Manager	1	2%
	Total	56	100%
4.	Unit:		
	a) Front Office	9	16%
	b) Sales & Marketing	5	9%
	c) Engineering	7	13%
	d) Accounting & Finance	5	9%
	e) F&B Product	7	13%
	f) F&B Service	7	13%
	g) Housekeeping	8	14%
	h) Personalia/HRD	3	5%
	I) Security	5	9%
	Total	56	100%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

4.2.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pembagian responden berdasarkan dari jenis kelamin dapat diketahui pada table berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	37	66%
Wanita	19	34%
Total	56	100%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2023)

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa terdapat 37 responden berjenis kelamin pria (66%) dan 19 responden wanita (34%). Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium adalah berejenis kelamin pria

4.2.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Pembagian responden berdasarkan dari usia dapat diketahui pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
17th-25 th	21	38%
26th-35th	20	36%
36th-45th	8	14%
>46th	7	13%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa terdapat 21 responden berusia 17-25 tahun (38%), 20 responden berusia 26-35 tahun (36%), 8 responden berusia 36-45 tahun (14%), dan 7 responden berusia lebih dari 46 tahun. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diindikasikan bahwa mayoritas karyawan pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium adalah berusia 17-25 tahun.

4.2.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan jabatan, pembagian deskripsi responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentase
a) Staff F&B Product	6	11%
b) Staff Engineering	6	11%
c) Chief Engineering	1	2%
d) Staff Accounting & Finance	4	7%
e) Staff Front Office	8	14%
f) Front Office Manager	1	2%

g) F&B Product (Executive Chef)	1	2%
h) Housekeeping	8	14%
i) Staff Sales & Marketing	4	7%
j) Sales & marketing Manager	1	2%
k) Security	5	9%
l) HRD	1	2%
m) Asisten HRD	2	4%
n) Staff F&B Service	6	11%
o) F&B Service Manager	1	2%
p) Accounting & Finance Manager	1	2%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa posisi/jabatan yang paling banyak di Royal Orchids Garden Hotel & Conodminium adalah posisi Front Office dan Housekeeping dengan jumlah karyawan masing-masing sebanyak 8 anggota (14%) responden. Jabatan atau posisi terbanyak kedua terdapat pada posisi Staff F&B Product, Staff F&B Service, dan Staff Engineering dengan jumlah karyawan masing-masing sebanyak 6 anggota (11%) responden. Kemudian juga terdapat pada bagian security dengan 5 anggota (9%) responden, Staff Accounting & Finance dan Staff Sales & Marketing dengan masing-masng sebanyak 4 orang (7%), Asisten HRD sebanyak 2 orang (4%) dan sisanya terdapat 1 orang (2%) pada posisi manager/leader di setiap divisi seperti Chief Engineering, Front Office Manager, F&B Product (Executive Chef), Sales & marketing Manager, HRD, F&B Service Manager, Accounting & Finance Manager.

4.2.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Unit

Pembagian deskripsi karakteristik responden berdasarkan dari unit dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Unit

Unit	Frekuensi	Presentase
Front Office	9	16%
Sales & Marketing	5	9%
Engineering	7	13%
Accounting & Finance	5	9%
F&B Product	7	13%
F&B Service	7	13%
Housekeeping	8	14%
Personalia/HRD	3	5%
Security	5	9%
Total	56	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak berada di unit Front Office dengan jumlah sebanyak 9 orang anggota (16%), selanjutnya terdapat unit Housekeeping dengan karyawan terbanyak kedua yang mempunyai 8 orang anggota (14%), lalu sisanya terdapat unit Engineering, F&B Product, dan F&B Service dengan jumlah karyawan masing-masing sebanyak 7 orang anggota (13%). Unit Sales & Marketing, Accounting & Finance, dan Security masing-masing terdapat anggota sebanyak 5 orang (9%), dan terakhir terdapat unit Personalia/HRD dengan karyawan sebanyak 3 anggota (5%). Maka diindikasikan bahwa di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium, unit yang paling banyak anggota/karyawannya berada di unit Front Office

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mempertimbangkan tiga variable, antara lain yaitu iklim organisasi (X), kepuasan kerja (Y), dan *turnover intention* (Z)

4.2.2.1 Distribusi frekuensi variabel iklim organisasi (X)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi (X)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	2	4%	40	71%	14	25%	56	100%	4,21
2	0	0%	1	2%	1	2%	37	66%	17	30%	56	100%	4,25
3	0	0%	0	0%	4	7%	35	63%	17	30%	56	100%	4,23
4	0	0%	0	0%	2	4%	36	64%	18	32%	56	100%	4,28
5	0	0%	0	0%	1	2%	39	70%	16	29%	56	100%	4,26
6	0	0%	0	0%	3	6%	34	63%	17	31%	56	100%	4,1
7	0	0%	0	0%	1	2%	29	52%	26	46%	56	100%	4,44
8	0	0%	0	0%	1	2%	38	68%	17	30%	56	100%	4,28

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.6 diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat delapan item pernyataan pada variabel Iklim Organisasi (X). Dari survey yang dilakukan kepada 56 responden, ditemukan bahwa iklim organisasi yang berfluktuasi (X) dipersepsikan baik oleh responden. Sebagian besar dari responden menyatakan setuju dengan pernyataan pada variabel ini, sedangkan yang lainnya tidak setuju, netral, dan sangat setuju.

4.2.2.2 Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	1	2%	36	64%	19	34%	56	100%	4,32
2	0	0%	0	0%	0	0%	34	61%	22	39%	56	100%	4,39

3	0	0%	0	0%	1	2%	37	66%	18	32%	56	100%	4,3
4	0	0%	0	0%	2	4%	38	68%	16	28%	56	100%	4,25
5	0	0%	0	0%	0	0%	31	55%	25	45%	56	100%	4,44
6	0	0%	0	0%	4	9%	39	66%	13	25%	56	100%	4,16
7	0	0%	0	0%	3	5%	38	68%	15	27%	56	100%	4,21
8	0	0%	0	0%	1	2%	39	70%	16	28%	56	100%	4,26

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Dari Tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat delapan item pernyataan. Dari 56 responden yang telah disurvei, sebagian besar responden memilih setuju dengan pernyataan yang diberikan pada variabel ini, sedangkan sisanya memilih sangat setuju dan netral.

4.2.2.3 Distribusi frekuensi variabel Turnover Intention (Z)

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Z)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	19	34%	36	64%	1	2%	0	0%	0	0%	56	100%	1,67
2	17	31%	36	64%	3	5%	0	0%	0	0%	56	100%	1,75
3	24	43%	32	57%	0	0%	0	0%	0	0%	56	100%	1,57
4	0	0%	0	0%	6	11%	38	68%	12	21%	56	100%	4,10
5	15	26%	39	70%	2	4%	0	0%	0	0%	56	100%	1,76
6	21	38%	34	60%	1	2%	0	0%	0	0%	56	100%	1,64
7	20	36%	31	55%	5	9%	0	0%	0	0%	56	100%	1,73
8	18	32%	35	63%	3	5%	0	0%	0	0%	56	100%	1,73

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2023)

Pada Tabel 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel *Turnover Intention* (Z) juga terdapat delapan item pernyataan. Dari 56 responden yang

disurvei, sebagian besar dari responden memilih tidak setuju, dan sedangkan sisanya memilih netral, sangat tidak setuju, setuju dan sangat setuju

4.3 Evaluasi Model

4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang digunakan yaitu Iklim Organisasi (X), Kepuasan Kerja (Y), dan *Turnover Intention* (Z) dengan indikator yang sifatnya reflektif. Model refleksi dapat dilakukan dengan melalui uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Adapun hasil dari pengukuran uji-uji dapat dilihat sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergensi merupakan tes yang digunakan untuk mengukur validitas dari suatu indikator sebagai komponen ukuran. Pengukuran refleksi dikatakan tinggi apabila faktor tegangan pada atau tegangan eksternal pada struktur yang diukur memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7. Jika nilai lebih besar dari 0,6 atau 0,5 kemungkinan bagi peneliti nilai tersebut masih dalam tahap awal pengembangan skala pengukuran standar. (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2015). Berikut ini merupakan hasil *convergent validity* menggunakan *outer loading* yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A	Iklim Organisasi (X)			
1	X1		0.836	Valid
2	X2		0.902	Valid
3	X3		0.864	Valid
4	X4		0.890	Valid
5	X5		0.871	Valid
6	X6		0.780	Valid

7	X7	0.839	Valid
8	X8	0.798	Valid
B	Kepuasan Kerja (Y)		
1	Y1	0.857	Valid
2	Y2	0.854	Valid
3	Y3	0.879	Valid
4	Y4	0.748	Valid
5	Y5	0.921	Valid
6	Y6	0.853	Valid
7	Y7	0.802	Valid
8	Y8	0.862	Valid
C	<i>Turnover Intention (Z)</i>		
1	Z1	0.797	Valid
2	Z2	0.912	Valid
3	Z3	0.822	Valid
4	Z4	0.403	Tidak Valid
5	Z5	0.904	Valid
6	Z6	0.906	Valid
7	Z7	0.822	Valid
8	Z8	0.706	Valid

Sumber: Output PLS 4.0, diolah oleh peneliti (2023)

Pada tabel 4.9 diatas diketahui bahwa nilai koefisien dari masing-masing variabel. Variabel Iklim Organisasi (X), variabel kepuasan kerja (Y), dan variabel *turnover intention* (Z). Hasil uji validitas dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa terdapat angka atau nilai yang lebih besar dari 0,7 (Valid) dan angka atau nilai yang kurang dari 0,7 (Tidak Valid).

2. Discriminant Validity

Pada penelitian ini peneliti menggunakan cross loading untuk uji validitas diskriminan. Peneliti menyimpulkan bahwa cross loading dapat dianggap valid apabila nilai cross loading masing-masing variabel indikator bernilai lebih besar dari nilai cross loading variabel yang lainnya. (Supriyanto dan Maharani, 2013)

Tabel 4.10

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Item	Variabel		
	Iklm Organisasi (X)	Kepuasan Kerja (Y)	<i>Turnover Intention</i> (Z)
X1	0.836	0.381	-0.041
X2	0.902	0.480	-0.199
X3	0.864	0.482	-0.093
X4	0.890	0.542	-0.170
X5	0.871	0.306	-0.104
X6	0.780	0.403	-0.007
X7	0.839	0.376	-0.283
X8	0.798	0.302	-0.078
Y1	0.502	0.857	-0.090
Y2	0.287	0.854	-0.086
Y3	0.412	0.879	-0.101
Y4	0.237	0.748	-0.198
Y5	0.480	0.921	-0.174
Y6	0.357	0.853	-0.239
Y7	0.509	0.802	-0.154
Y8	0.455	0.862	-0.100
Z1	-0.072	-0.049	0.797
Z2	-0.199	-0.157	0.912
Z3	-0.029	-0.022	0.822

Z4	0.031	-0.214	0.403
Z5	-0.037	-0.105	0.904
Z6	-0.158	-0.126	0.906
Z7	-0.168	-0.042	0.822
Z8	0.030	0.053	0.706

Sumber: Output PLS 4.0, diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa nilai cross loading pada setiap indikator mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai cross loading yang terdapat pada variabel laten yang lainnya. Hal tersebut menandakan bahwa hasil pada instrument penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

3. *Composite Reliability*

Penghitungan pada *composite reliabel* dilakukan dengan mengamati indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel, dan menunjukkan nilai > 0,7 perhitungan nilai reliabilitas komposit yang baik.

Tabel 4.11
Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Iklm Organisasi (X)	0.945	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.944	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Z)	0.920	Reliabel

Sumber: Output PLS 4.0, diolah oleh peneliti (2023)

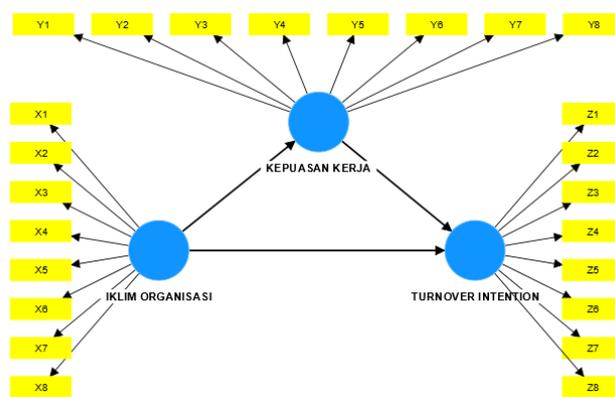
Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas komposit untuk variabel iklim organisasi adalah 0,945, Kepuasan kerja adalah 0,944, dan *turnover intention* adalah 0,920. Dari hasil tersebut diartikan bahwa reliabilitas dari ketiga variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi perspektif serta indikator tersebut konsisten atau reliabel dalam mewakili variabel laten.

4.3.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Usai pengujian outer model telah dilakukan, langkah yang selanjutnya yaitu menyelesaikan inner model. Inner model atau tes model struktural ini digunakan untuk memastikan hubungan dari komponen model konstruk, nilai signifikansi, dan juga R-square.

Gambar 4.3

Model Struktural



Sumber: Output PLS 4.0

Pertimbangan model struktural PLS menggunakan R-square dari masing-masing variable laten independen dari variable dependen. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.12

Nilai R-square

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.248
<i>Turnover Intention</i> (Z)	0.034

Sumber: Output PLS 4.0

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai perhitungan nilai sebesar 0,248 dan variabel *turnover intention* memiliki nilai R-square sebesar 0,034. Langkah selanjutnya yaitu dengan mengukur apakah model dapat diukur dalam bentuk Q-squared (Q²). Nilai

$Q^2 > 0$ menunjukkan model dengan relevansi prediktif (Supriyanto dan Maharani, 2013). Berikut ini hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,248) (1 - 0,034)$$

$$Q^2 = 1 - (0,752) (0,966)$$

$$Q^2 = 1 - 0,726$$

$$Q^2 = 0,274$$

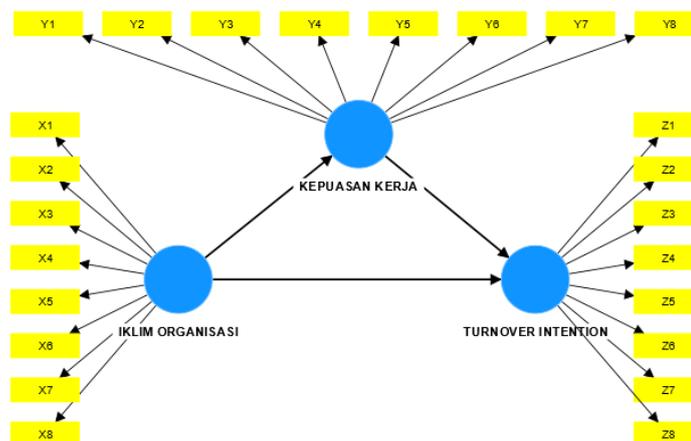
$$Q^2 = 27,4\%$$

Berdasarkan pada pengujian Q^2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *predictive relevance* sebesar 0,274 atau 27,4%. Sedangkan sisa nilainya sebesar 72,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan pada model penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural digunakan pada suatu penelitian untuk menggambarkan hubungan antar variabel. Untuk menguji hipotesis yang dikemukakan, hipotesis dapat diidentifikasi dengan ukuran p-value dan t-statistic. Apabila p-value kurang dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Dasar pengujian langsung hipotesis yaitu keluaran atau nilai-nilai yang terlibat dalam koefisien jalur keluaran dan efek tidak langsung

Gambar 4.4
Hasil pengujian Hipotesis



Sumber: Output PLS 4.0

Tabel 4.13**Hubungan Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Hubungan Langsung					
Iklm Organisasi ->Kepuasan Kerja	0.392	0.398	0.125	3.144	0.002
Iklm Organisasi -> <i>Turnover Intention</i>	0.202	0.210	0.140	1.447	0.148
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0.332	-0.344	0.116	2.862	0.004
Hubungan Tidak Langsung					
Iklm Organisasi ->Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	-0.130	-0.135	0.063	2.061	0.039

Sumber: Output PLS 4.0

PLS melakukan percobaan terhadap hubungan hipotesis pada sampel dengan menggunakan metode bootstrap. Berikut ini adalah hasil dari analisis PLS menggunakan metode bootstrap:

H₁ : Iklim Organisasi (X) Tidak Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Z)

Hasil tidak ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap *turnover intention* ditunjukkan perhitungan koefisien jalur sebesar 0,202 dan nilai p-value yang sebesar 0,148. Dengan t-statistik menghasilkan nilai sebesar $1,447 < 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, fluktuasi iklim organisasi tidak berdampak langsung terhadap *turnover intention*. Peneliti menyimpulkan bahwa **H₁ tidak dapat diterima**

H₂ : Iklim Organisasi (X) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan perhitungan koefisien jalur sebesar 0,392 serta nilai p-value yaitu sebesar 0,002. T-statistik adalah $3,144 > 1,96$. Maka dari itu, iklim organisasi yang berfluktuasi berdampak secara langsung signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Peneliti menyimpulkan bahwa **H₁ dapat diterima**

H₃ : Kepuasan Kerja (Y) Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* (Z)

Hasil berpengaruh variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien jalur sebesar -0,332 dan nilai p-value yaitu 0,004. Dan nilai t-statistik adalah $2,862 > 1,96$. Oleh sebab itu, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa **H₃ dapat diterima**

H₄ : Kepuasan Kerja (Y) Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi (X) Terhadap *Turnover Intention* (Z)

Dari hasil pengujian hipotesis ditunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan perhitungan koefisien jalur sebesar -0,130 dan juga nilai p-value sebesar 0,039. T-statistik dengan hasil yaitu $2,061 > 1,96$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Maka dari itu peneliti menyimpulkan **H₄ diterima**

4.5 Pembahasan

Pada subbab sebelumnya, telah dilakukan analisis model penelitian serta pengujian hipotesis. Bagian selanjutnya yaitu menjelaskan hubungan antar variabel dalam model penelitian ini.

4.5.1 Tidak Berpengaruh Variabel Iklim Organisasi (X) terhadap *Turnover Intention* (Z)

Berdasarkan dari hasil inner model dapat diambil kesimpulan bahwa variabel iklim organisasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Z). Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur.

Koefisien jalur yang dihasilkan adalah 0,202, t-statistik senilai 1,447, dan p-value yaitu $0,148 > 0,05$. Dari hasil perhitungan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karena nilai olah data p-value menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

Hasil dari pengujian hipotesis ini juga didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Djamil, 2018) dan (Astuti, 2019) dimana dari hasil penelitian terdahulu tersebut dinyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

Pandangan menurut islam berkaitan dengan penelitian hipotesis ini terdapat pada Q.S. An-Naba' ayat 39:

مَا بَأْسَ ذَلِكَ الْيَوْمِ الْحَقِّ فَمَنْ شَاءَ اتَّخَذَ إِلَىٰ رَبِّهِ مَا بَ

Artinya:

“Itulah hari yang pasti terjadi. Maka barangsiapa menghendaki niscaya dia menempuh jalan kembali kepada tuhan nya (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an 2022)

Pada ayat diatas dijelaskan bahwa setiap dari manusia diberikan kebebasan dalam memilih hidupnya, sebab oleh Allah SWT telah memberikan pikiran dan akal kepada manusia sehingga apa yang mereka lakukan memanglah atas dasar pilihan mereka sendiri.

4.5.2 Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil model inner peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X) mampu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya perhitungan koefisien jalur yang bernilai 0,392, lalu t-statistik sebesar 3,144, serta p-value $0,002 < 0,05$. Dengan semakin baiknya iklim organisasi dalam suatu perusahaan maka juga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan hal ini juga dapat diartikan bahwa apabila organisasi atau perusahaan mampu menciptakan suatu iklim yang baik bagi setiap orang didalamnya, baik dari segi

fisik maupun social, maka karyawan dapat cenderung lebih merasa puas dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tadampali et al., 2016) yang menyebutkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian dari (Nurjannah & Kasmiruddin, 2019) juga menguatkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pandangan menurut islam berkaitan dengan penelitian ini terdapat pada Q.S. Al-Qashash ayat 77:

المُفْسِدِينَ يُحِبُّ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ ۗ لِيُنذِرَ الْأَرْضَ فِي الْفَسَادِ تَتَّبِعَ وَلَا إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنُ

Artinya:

“Dan berbuatlah kebajikan kepada sesama makhluk hidup, sebagaimana Allah telah berbuat kebajikan padamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi karena Allah SWT. Tidak menyenangi orang-orang yang suka berbuat kerusakan (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an 2022)

Pada ayat diatas bermakna bahwa penciptaan dunia bertujuan agar lingkungan dan alam yang ada di dunia dapat dimanfaatkan oleh manusia untuk kehidupannya, namun pemanfaatan tersebut haruslah diimbangi dengan tanggung jawab atas alam atau lingkungan yang dimaanfaatkannya. Sehingga, alam atau lingkungan atau alam yang dimanfaatkan dapat berguna dengan baik dan manusia memperoleh dampak yang baik pula bagi kehidupannya.

4.5.3 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Y) Terhadap *Turnover Intention* (Z)

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien jalur yang sebesar -0,332, t-statistik sebesar 2,862, kemudian juga p-value yang seniai $0,004 < 0,05$. Berdasarkan pada hasil tersebut maka didapat kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika tingkat kepuasan kerja semakin tinggi maka niat karyawan untuk keluar atau pindah dari perusahaan akan semakin

rendah. Hal tersebut juga dapat dimaknai apabila karyawan telah merasa puas dengan apa yang dikerjakan di perusahaan, maka karyawan akan cenderung untuk memilih tetap bertahan di perusahaan yang mereka tempati sekarang, sehingga niat untuk keluar atau pindah dari perusahaan tidak akan muncul

Hasil pengujian hipotesis ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Agustina, 2020) dan juga (Pranata & Utama, 2018) yang dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan

Penelitian ini juga berkaitan dengan pandangan islam yang terdapat pada Q.S. Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya:

“Dan (ingatlah juga), tatkala tuhanmemaklumkan; sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu dan apabila kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azabku sangatlah pedih” (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an 2022)

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT. Mengingatkan pada hamba-Nya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah dilimpahkan-Nya. Apabila mereka mensyukuri nikmat-Nya, maka Allah akan senantiasa menambahkan nikmat itu. Namun sebaliknya, Allah mengingatkan juga pada mereka yang mengingkari dan tidak mau bersyukur atas nikmat-Nya, maka Allah akan menimpakan azab yang sangat pedih pada meeka.

4.5.4 Variabel Kepuasan Kerja (Y) Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi (X) Terhadap *Turnover Intention* (Z)

Berdasarkan hasil dari uji mediasi diperoleh nilai $2,061 > 1,96$ yang berarti menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara iklim organisasi dengan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu untuk memediasi pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel *turnover intention*.

Hasil penelitian ini juga sebanding dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arnanta & Utama, 2017), (Tadampali et al., 2016) serta (Pranata

& Utama, 2018) yang dimana dalam penelitiannya sama-sama menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu untuk memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Dimana hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan berdampak pada semakin tingginya tingkat kepuasan kerja sehingga meminimalkan tingkat *turnover intention*.

Pandangan islam yang berkaitan dengan hasil penelitian ini juga terdapat pada firman Allah Q.S, Asy-Syu'ara ayat 188

قَالَ رَبِّيَ أَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dia (Syu'aib) berkata, "Tuhanku lebih mengetahui apa yang kamu kerjakan." (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an 2022)

Pada ayat diatas dijelaskan bahwa dalam setiap pekerjaan (amal perbuatan) yang dilakukan oleh setiap manusia akan berdampak terhadap tingkat kepuasan maupun ketidakpuasan mereka. Perasaan puas dalam melakukan pekerjaan akan muncul apabila seorang muslim telah melaksanakan pekerjaannya dengan jalan kebajikan, dan begitu pula sebaliknya. Adanya iklim organisasi yang baik juga menjadi perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam dimana dalam Islam diajarkan untuk saling tolong menolong dan berbuat kebajikan saat bekerja. Dengan perbuatan tersebut maka pekerjaan yang dilakukan akan mempunyai nilai terhadap dirinya sendiri maupun lingkungannya karena tidak lepas dari Allah SWT. Sehingga niatan untuk keluar dari pekerjaan tidak akan muncul.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari iklim organisasi terhadap *turnover intention*, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, serta peran dari kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa:

1. Iklim organisasi (X) secara langsung tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Z). Dengan kata lain, jika pada suatu perusahaan memiliki iklim organisasi yang baik maka karyawan akan cenderung untuk tetap bertahan dan niat keluar atau pindah tidak akan muncul.
2. Iklim organisasi (X) secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan. Dengan adanya iklim organisasi yang baik di dalam suatu perusahaan maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kepuasan Kerja (Y) secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Z). Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan dapat meminimalkan tingkat *turnover intention* karyawan untuk berhenti atau pindah dari perusahaan.
4. Kepuasan kerja (Y) mampu memediasi pengaruh hubungan antara iklim organisasi (X) terhadap *turnover intention* (Z). Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dengan semakin baik iklim organisasi maka rasa kepuasan karyawan dalam bekerja akan meningkat, yang mana hal ini berdampak pada minimalnya tingkat *turnover intention* atau niat karyawan untuk keluar atau pindah dari perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan pada penjelasan diatas dengan tujuan untuk membangun atau menjadikan lebih baik lagi, penulis dapat memberikan saran berupa diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan pada pembahasan diatas, Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu perlu untuk memperhatikan iklim organisasi yang terjadi atau yang dirasakan oleh semua anggota organisasi seperti halnya dengan pemberian keramahan, keharmonisan, kepercayaan, serta dukungan, sehingga tingkat *turnover* karyawan dapat diminimalisir oleh perusahaan.
- b. Perusahaan perlu untuk memperhatikan rasa kepuasan kerja yang diinginkan dan dicapai oleh karyawan saat melakukan pekerjaan seperti dengan memberikan kesempatan untuk belajar, kesempatan mengeksplorasi hal baru, dan promosi, sehingga kedepannya karyawan memperoleh apa yang ingin dicapai sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti halnya komitmen organisasi, kompensasi, dan lain sebagainya
- b. Hasil dari penelitian ini mungkin dapat bermanfaat sebagai bahan tambahan referensi penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- Arnanta, G., & Utama, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 252000.
- Aryansyah, I., & Setyanti, E. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, 10(1), 76–86.
- Astuti, D. (2019). Organizational Commitment, Organizational Climate, and Job Security Towards Turnover Intention and Job Satisfaction as Mediating Variables at PT. Senat Garment. *Journal of Management*, 5(5), 1–8.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *statistik-mobilitas-penduduk-dan-tenaga-kerja-2021* @ www.bps.go.id.
https://www.bps.go.id/publication/2021/12/21/a15176a0d458bc8f297d3ee7/s_tatistik-mobilitas-penduduk-dan-tenaga-kerja-2021.html
- Bothma, C. F., & Rood, G. (2013). The Validation of the Turnover Intention Scale. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12.
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(22), 1076–1088.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1452/872>
- Djamil, M. (2018). The Influence of Climate Organization and Job Satisfaction for Turnover Intention through Work Stress of Employees Pt. American President Line Logistics (Distribution Center Cakung). *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601006>
- Ekhsan, M. (2019). The Influence Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention. *Journal of Business, Management, and Accounting P*, 1(1), 48–55.
<https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>

- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- 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.
- Kartika Candra, P. D., & Riana, I. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 255204.
- Khan, R. B. F. (2022). Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work Family Conflict and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7627>
- Lee, Huang, & Zhao. (2010). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Empolyees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866–875.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stres Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Lengkong... 554 Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564.
- Lubis, A. (2015). Kepuasan Kerja Dilihat Dari Iklim Organisasi. *Yurisprudentia*, 1(1), 1–15. <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/yurisprudentia/article/view/600>
- Mercer. (2021). *key-drivers-of-employee-turnover-in-asean* @ www.asean.mercer.com. <https://www.asean.mercer.com/newsroom/key-drivers-of-employee-turnover-in-asean.html>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. PT. Pustaka Binaman Pressindo.

- Moekijat. (2010). *Asas-Asas Perilaku Organisasi*. Mandar Maju.
- Muayyad, D. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.
- Mudiarta, I. W., Ardana, I. K., Dewi, A. A. S. K., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 1–10.
- Natawibawa, I. W. Y., Irianto, G., & Roekhudin. (2018). Theory of Reasoned Action sebagai Prediktor Whistleblowing Intention Pengelola. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4), 310–319.
- Nurjannah, & Kasmiruddin. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Gita Riau Makmur (Hino) Pekanbaru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jab*, 13(1), 64–77.
- Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 526. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p19>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 4(2), 177–186.
- Quraish, S. (2012). *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al Quran*. Lentera Hati.
- Rizal, S. B. (2017). *KEINGINAN KARYAWAN UNTUK BERPINDAH PADA PT. OTO FINANCE*. 290, 1–9.
- Robbins, & Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saungweme, R., & Gwandure, C. (2011). Organisational Climate and Intent to

- Leave among Recruitmen Consultan in Johannesburg. *Journal Hum Ecol*, 3(34), 145–153.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *jurnal 21. I nyoman*. 5(8), 4983–5012.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2017). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 18. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8102>
- Soetopo, H. (2016). *Perilaku Organisasi*. Rosda.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i2.2479>
- Tjahyanti, S. (2017). *Terhadap Employee Turnover Intention pada PT . ABC*. 5, 78–91.
- Varshney, D. (2014). Impact of Self Concept on Turnover Intention : an Empirical Study Faculty of Economics and Administration. *American International Journal of Contemporary Research*, 4(10), 87–96.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh : Muhammad Rafli Hidayatulloh

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dalam rangka penyusunan skripsi, peneliti mengharapkan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner berikut ini. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui iklim organisasi, kepuasan kerja dan tingkat *turnover intention* (kecenderungan untuk berhenti) yang berada di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu.

Informasi yang diperoleh ini ditujukan untuk kepentingan akademis. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan Bpk/Ibu/Sdr/I untuk memberikan penilaian setiap pernyataan yang diajukan dengan jujur atas kondisi yang ada. Atas kesediaan dan kerjasama Bpk/Ibu/Sdr/I kami mengucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Jabatan/Posisi :
Unit :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban dengan memberikan *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai. Penelitian dilakukan berdasarkan skala, dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. = Tidak Setuju (TS)
 3. = Netral (N)
 4. = Setuju (S)
 5. = Sangat Setuju (SS)
2. Setiap Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban Mohon memberikan jawaban yang paling sesuai dengan yang dirasakan

DAFTAR PERNYATAAN

Iklm Organisasi (X)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan penting yang diberikan oleh atasan					
2.	Karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk berkembang					
3.	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan untuk mengembangkan kinerja saya					
4.	Saya merasa mendapatkan dukungan baik dari tempat kerja.					
5.	Konflik yang terjadi antar rekan kerja selalu diselesaikan dengan musyawarah					
6.	Atasan saya memberi saya timbal balik yang memadai					
7.	Rekan kerja saya fokus memperbaiki masalah daripada menyalahkan orang					
8.	Saya memiliki wewenang dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang saya kerjakan					

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar dengan hal baru dalam pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa puas dengan tingkat kemajuan saya pada tempat kerja saat ini.					
3.	Saya merasa pekerjaan saya menarik.					

4.	Saya merasa dibayar dengan jumlah yang adil untuk pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya					
6.	Saya merasa pekerjaan saya dihargai					
7.	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya					
8.	Saya merasa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

Turnover Intentinn (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering berfikir untuk keluar dari tempat kerja saat ini.					
2.	Saya saat ini merasa jenuh bekerja disini.					
3.	Saya ingin keluar dari tempat kerja saat ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.					
4.	Saya masih ingin tetap bekerja di perusahaan ini					
5.	Peraturan perusahaan terlalu banyak					
6.	Saya merasa hubungan saya dengan atasan tidak baik					
7.	Kurangnya kekompakan antar rekan kerja					
8.	Saya ingin keluar dari perusahaan karena gaji yang saya terima tidak sama dengan rekan satu tim saya					

Lampiran 2: Hasil Output SmartPLS 4

Descriminant Validity

	IKLIM ORGANISASI	KEPUASAN KERJA	TURNOVER INTENTION
X1	0.836	0.381	-0.041
X2	0.902	0.480	-0.199
X3	0.884	0.482	-0.093
X4	0.890	0.542	-0.170
X5	0.871	0.308	-0.104
X6	0.780	0.403	-0.007
X7	0.839	0.376	-0.283
X8	0.798	0.302	-0.078
Y1	0.502	0.857	-0.090
Y2	0.287	0.854	-0.086
Y3	0.412	0.879	-0.101
Y4	0.237	0.748	-0.198
Y5	0.480	0.921	-0.174
Y6	0.357	0.853	-0.239
Y7	0.509	0.802	-0.154
Y8	0.455	0.882	-0.100
Z1	-0.072	-0.049	0.797
Z2	-0.199	-0.157	0.912
Z3	-0.029	-0.022	0.822
Z4	0.031	-0.214	0.403
Z5	-0.037	-0.105	0.904
Z6	-0.158	-0.128	0.908
Z7	-0.168	-0.042	0.822
Z8	0.030	0.053	0.708

Construcy Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
IKLIM ORGANISASI	0.945	0.980	0.954	0.720
KEPUASAN KERJA	0.944	0.956	0.953	0.720
TURNOVER INTENTION	0.920	0.897	0.932	0.640

R Square

	R-square	R-square adjusted
KEPUASAN KERJA	0.248	0.234
TURNOVER INTENTION	0.034	-0.002

Path Coefficients (Pengaruh Lagsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
IKLIM ORGANISASI -> KEPUASAN KERJA	0.392	0.398	0.125	3.144	0.002
IKLIM ORGANISASI -> TURNOVER INTENTION	0.202	0.210	0.140	1.447	0.148
KEPUASAN KERJA -> TURNOVER INTENTION	-0.332	-0.344	0.118	2.862	0.004

Specific Indirect Effects (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
IKLIM ORGANISASI -> KEPUASAN KERJA -> TURNOVER INTENTION	-0.130	-0.136	0.083	2.081	0.039

Lampiran 3: Jurnal Bimbingan Tugas Akhir

12/1/23, 9:04 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510134
Nama : Muhammad Rafli Hidayatulloh
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM
Judul Skripsi : PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	2 Mei 2023	Bimbingan Mengajukan Judul dan Outline Rencana Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	15 Mei 2023	Bimbingan Proposal Skripsi BAB 1	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	30 Mei 2023	Bimbingan Proposal Skripsi Bab 1-2	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	12 Juni 2023	Bimbingan Proposal Skripsi BAB 1-3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	3 Juli 2023	Bimbingan Proposal Skripsi Daftar Pustaka	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	28 Juli 2023	Bimbingan Meminta ACC proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	26 September 2023	Revisi Seminar proposal Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	8 November 2023	Bimbingan BAB 4 & 5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	17 November 2023	Revisi Keseluruhan BAB 1,2,3,4,5	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	24 November	Revisi Daftar Pustaka	Ganjil	Sudah

<https://access.fu.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/783>

1/2

	2023		2023/2024	Dikoreksi
11	30 November 2023	ACC Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 30 November 2023

Dosen Pembimbing



Syahiral Alim, MM

Lampiran 4: Surat Bebas Plagiarisme

11/23/23, 3:15 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Rafli Hidayatulloh
NIM : 19510134
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER***
***INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
(Studi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Kota Batu)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	26%	8%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 November 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian



Batu, 26 Juli 2023

No. : 020/ ROGH /HRD /S. BIsan.01 / VII / 2023
Perihal : Balasan surat izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth, :
Dosen Pembimbing
Bpk. Syahirul Alim,MM
UIN Malang
Di tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami Managemen Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums menyampaikan pemberitahuan bahwa:

NAMA : MUHAMMAD RAFLI HIDAYATULOH
PROGRAM STUDY : MANAJEMEN

dijijinkan untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul “ Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan , atas perhatiannya dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


Novita Septiani
HRM
Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums

Cc : file

Lampiran 6: Dokumentasi





Lampiran 7: Biodata Peneliti



Nama : Muhammad Rafli Hidayatulloh
NIM : 19510134
Alamat : Jl Teratai No 11 Gg 6, Songgokerto, Batu
TTL : Batu, 23 Maret 2001
Email : raflihidayatulloh2@gmail.com

Pendidikan Formal

2019-2023 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

2016-2019 : MAN Kota Batu

2013-2016 : SMP Plus Fityani Pujon Malang

2007-2013 : MI Miftahul Ulum Batu

Pendidikan Non Formal

2019-2020 : Mahad Sunan Ampel Al-Aly UIN Malang

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Malang