



### **Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. HD Citarasa**

Nida Nurul Amalia<sup>1</sup>, Chandra Fitra Arifianto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pamulang

E-mail: [nidaamelia08@gmail.com](mailto:nidaamelia08@gmail.com)<sup>1</sup>; [dosen01177@unpam.ac.id](mailto:dosen01177@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Abstract**

*This research aims to examine both partially and simultaneously the influence of Organizational Climate and Job Stress on Turnover Intention at CV. HD Citarasa of South Tangerang. The research method used is descriptive quantitative which is verification in nature. The respondents used were all employees CV. HD Citarasa South Tangerang has 56 employees. The data analysis techniques used include validity instrument analysis, reliability instrument analysis, and hypothesis testing both partially and simultaneously using the Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows version 26 program. The partial research results show that Organizational Climate has a positive influence on Turnover Intention obtained  $t_{count} (3.288) > t_{table} (1.674)$ . Then, Job Stress has a positive influence on Turnover Intention, the value obtained is  $t_{count} (5.070) > t_{table} (1.674)$ . As for the simultaneous results, it shows that Organizational Climate and Work Stress have a positive influence on Turnover Intention with the hypothesis results (simultaneously) obtaining a value of  $f_{count} (16.512) > f_{table} (3.172)$ .*

**Keywords:** Organizational Climate; Job Stress; Turnover Intention.

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji baik secara parsial maupun simultan pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di CV. HD Citarasa Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif deskriptif bersifat verifikatif. Responden yang digunakan adalah keseluruhan karyawan CV. HD Citarasa Tangerang Selatan sejumlah 56 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis instrumen validitas, analisis instrumen reliabilitas, dan uji hipotesis baik secara parsial dan simultan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows* versi 26. Hasil penelitian secara parsialnya menunjukkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,288) > t_{tabel} (1,674)$ . Kemudian, pada Stres Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai  $t_{hitung} (5,070) > t_{tabel} (1,674)$ . Adapun untuk hasil simultannya menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dengan hasil hipotesis (secara simultan) diperoleh nilai  $f_{hitung} (16,512) > f_{tabel} (3,172)$ .

**Kata-kata Kunci:** Iklim Organisasi; Stres Kerja; *Turnover Intention*.

## PENDAHULUAN

Saat ini kenyamanan kerja berbeda-beda di seluruh industri di Indonesia. Biasanya hanya berfokus pada lingkungan kerja seperti fasilitas, kebersihan tempat kerja, dan lokasi kerja. Definisi kenyamanan lingkungan kerjapun bagi karyawan berbeda-beda. Namun secara umum itu mempengaruhi kenyamanan kerja. Selain itu, terdapat beberapa faktor seperti stres kerja, rekan kerja, keselamatan dan fleksibilitas ruang kerja yang juga dapat mempengaruhi kenyamanan kerja. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperlakukan karyawannya seolah-olah merupakan aset bagi perusahaan. Jika karyawan tidak memenuhi faktor-faktor tersebut maka dapat membuat mereka merasa ingin keluar dari perusahaan.

Menurut penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa iklim organisasi dan stres kerja berhubungan langsung dengan niat untuk pindah kerja. Di mana jika atmosfer iklim organisasi yang positif bisa memberikan dukungan kepada pekerja.<sup>1</sup> Kondisi internal perusahaan yang terbentuk menjadi krusial bagi menciptakan suasana yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal dalam mencapai keunggulan bersaing. Maka, iklim dalam organisasi merupakan faktor penting dalam kesuksesan perusahaan, karena ia menciptakan fondasi untuk keberhasilan jangka panjang dengan memaksimalkan potensi karyawan dan meminimalkan *turnover intention*.

Dengan demikian, untuk mengurangi keinginan karyawan untuk keluar atau mengurangi tingkat *turnover intention*, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia harus didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti sistem iklim organisasi dan stres kerja. Ketika organisasi gagal menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan atau tidak mengelola stres kerja dengan baik, dorongan untuk meninggalkan pekerjaan meningkat. Hal ini memengaruhi stabilitas organisasi, karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dapat menyebabkan gangguan dalam alur kerja dan meningkatkan biaya perekrutan serta pelatihan untuk penggantinya. Rotasi karyawan yang tinggi berdampak buruk bagi perusahaan, seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja serta peningkatan biaya sumber daya manusia.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Cindy Maharani dan Budiono, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank di Wilayah Surabaya," *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 2 (2023): 352–367, <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23294>.

<sup>2</sup> Siti Lam'ah Nasution, "Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate," *Informatika* 7, no. 1 (2019): 23–31, <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/informatika/article/view/750>.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan situasi yang dihadapi organisasi saat membuat keputusan. Pandangan individu terhadap lingkungan kerja adalah definisi dari iklim organisasi. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda-beda, termasuk dalam persepsi antar organisasi, sehingga penting untuk menyadari bahwa setiap perusahaan dapat memiliki iklim organisasi yang beragam.<sup>3</sup> Varian-varian itu bisa terlihat dari karakteristik individual para karyawan dan berbagai jenis pekerjaan yang ada di dalam perusahaan. Iklim organisasi berbeda-beda karena faktor-faktor seperti variasi pekerjaan, budaya perusahaan, komunikasi, kepemimpinan, dan karakteristik individu karyawan.

Mengenai stres kerja, merupakan faktor penyebab kenaikan *turnover*. Stres adalah respon psikologis yang tidak menyenangkan terhadap tekanan lingkungan. Situasi ini memiliki dampak besar pada perasaan dan pola pikir dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya.<sup>4</sup> Menurut penelitian sebelumnya tentang pengaruh stres kerja terhadap niat pergantian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh besar terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Saat karyawan merasa tertekan di tempat kerja, mereka bisa mencari kesempatan di perusahaan lain.<sup>5</sup> Fenomena ini memperlihatkan pentingnya perusahaan dalam menormalisir tingkat stres di tempat kerja untuk mengurangi *turnover intention*.

Menyadari betapa pentingnya keterlibatan iklim organisasi, stres kerja, dan niat untuk berpindah, penulis ingin menjelajahi topik tersebut lebih dalam dalam penelitiannya kali ini; “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. HD Citarasa”. Sebagaimana yang telah diuraikan, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan rumusan masalah: “Apakah ada pengaruh signifikan Iklim Organisasi dan Stres Kerja

---

<sup>3</sup> Aysen Berberoglu, “Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence from Public Hospitals,” *BMC Health Services Research* 18, no. 399 (2018): 1–9, <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>.

<sup>4</sup> Muhammad Ridho Daenuri dan Tedi Pitri, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control): Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 1, no. 1 (2020): 47–65, <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/149>.

<sup>5</sup> Samrotu Sa’adah dan Arif Partono Prasetyo, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke,” *JRMB: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 13, no. 1 (2018): 59–67, [https://www.academia.edu/37608884/PENGARUH\\_STRES\\_KERJA\\_TERHADAP\\_TURNOVER\\_INTENTION\\_PADA\\_KARYAWAN\\_PT\\_INTERNUSA\\_JAYA\\_SEJAHTERA\\_MERAUKE](https://www.academia.edu/37608884/PENGARUH_STRES_KERJA_TERHADAP_TURNOVER_INTENTION_PADA_KARYAWAN_PT_INTERNUSA_JAYA_SEJAHTERA_MERAUKE).

terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. HD Citarasa Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan?”

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya cara ilmiah untuk mengumpulkan, mengorganisir, menganalisis, dan menginterpretasikan data. Maka, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yang bersifat verifikatif.

Metode penelitian deskriptif adalah teknik penelitian yang berfokus pada gambaran dan penjelasan situasi sebagaimana terjadi di perusahaan CV. HD Citarasa. Data dan informasi yang diperoleh disusun dengan rapi sebelum dianalisis untuk menyimpulkan hasilnya.<sup>6</sup> Tujuan dari metode ini untuk merespons pertanyaan rumusan masalah mengenai bagaimana iklim organisasi dan stres kerja di CV. HD Citarasa, beserta dampaknya terhadap turnover intention di perusahaan CV. HD Citarasa.

Metode verifikatif adalah cara yang digunakan untuk memastikan kebenaran hipotesis melalui perhitungan statistik yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah,<sup>7</sup> yaitu berpengaruh seberapa besar iklim organisasi dan stres kerja terhadap niat *turnover intention* karyawan di perusahaan CV. HD Citarasa dan seberapa signifikan dampak iklim organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di perusahaan CV. HD Citarasa.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi merupakan area umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah, kualitas, dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi dan analisis.<sup>8</sup> Selain itu, sampel jenuh merujuk pada metode untuk menentukan ukuran sampel ketika semua individu dalam populasi dijadikan sebagai sampel.<sup>9</sup> Penelitian ini akan melibatkan semua 56 karyawan dalam populasi, yaitu akan dilakukan sampel jenuh (sensus) untuk mendapatkan sampel penelitian.

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabet, 2019).

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: CV. Alfabeta, 2018).

<sup>9</sup> Ibid.

**Tabel 1 Jumlah Karyawan CV. HD Citarasa Tangerang Selatan**

Departemen	Jumlah Karyawan
Keuangan	5
Marketing	6
Operasional	18
Produksi	27
<b>Total</b>	<b>56</b>

Sumber: CV. HD Citarasa Tangerang Selatan

### Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* (variabel bebas) adalah:

1. Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )

Iklim organisasi adalah penilaian karyawan terhadap kondisi lingkungan internal organisasi yang akan memengaruhi tingkah laku mereka.<sup>10</sup>

2. Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

Stress di tempat kerja dikategorikan sebagai situasi-situasi yang menimbulkan tekanan baik dari dalam maupun luar, yang dirasakan oleh individu yang mengalami stress.<sup>11</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *turnover intention* (Y). *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela sambil mencari pekerjaan baru saat ini secara aktif. *Turnover intention* ini penting bagi perusahaan untuk dipantau karena jika tidak diatasi, dapat berujung pada tingginya angka *turnover* aktual.<sup>12</sup> Berikut bentuk tabel operasional variabel yang digunakan dalam penelitian:

**Tabel 2 Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Butir Kuesioner
1	Iklim Organisasi <i>Sumber: Berberoglu (2018:88)</i>	1. Tanggung jawab 2. Identitas individu didalam organisasi 3. Kehangatan antar karyawan 4. Dukungan 5. Konflik	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10
2	Stres Kerja	1. Kebingungan Peran ( <i>role ambiguity</i> ) 2. Konflik Peran ( <i>role conflict</i> )	1 dan 2 3 dan 4

<sup>10</sup> Berberoglu, "Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence from Public Hospitals."

<sup>11</sup> Ni Putu Prawita Dewi dan I Wayan Suartina, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung," *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2, no. 1 (2022): 104–110, [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=GVVdVRcAAAAJ&citation\\_for\\_view=GVVdVRcAAAAJ:aqIVkmm33-oC](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=GVVdVRcAAAAJ&citation_for_view=GVVdVRcAAAAJ:aqIVkmm33-oC).

<sup>12</sup> Kartono, *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention* (Yogyakarta: Deepublish, 2017).

	Sumber: Milbern dalam Prawita (2022:106)	3. Ketersediaan Waktu ( <i>time avability</i> ) 4. Kelebihan Beban Peran ( <i>role overload-quantitative</i> )	5 dan 6 7 dan 8
3	Turnover Intention  Sumber: Kartono (2017:44)	1. <i>Thoughts of quitting</i> (memikirkan untuk keluar) 2. <i>Job search</i> (pencarian pekerjaan) 3. <i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6

Sumber: Indikator Penelitian (Data Diolah, 2024)

## Teknik Analisis Data Penelitian

### Pengujian Validitas Data

Uji keabsahan atau validitas dalam penelitian, di mana data dianggap valid jika memiliki nilai *corrected item-total correation* >  $r_{tabel}$ .<sup>13</sup> Validitas suatu instrumen ditentukan dengan mencari kriteria atau syarat keputusan untuk menentukan apakah instrumen tersebut valid atau tidak ( $r_{hitung}$ ) rumus; ( $n =$  jumlah sampel yang didapat  $((56) - 2)$ ), lalu dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen data dikatakan valid,
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dapat dikatakan tidak valid.

### Pengujian Reliabilitas Data

Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keseragaman respon responden terhadap pernyataan dalam kuesioner.<sup>15</sup> Lebih lanjut, pedoman keandalan tingkat reliabilitas suatu penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:<sup>16</sup>

**Tabel 3 Interpretasi Koefisien Keandalan Reliabilitas**

Nilai Interval Reliabilitas	Tingkat Kriteria Keandalan
0,00 – 0,20	Keandalan Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Keandalan Rendah
0,41 – 0,60	Keandalan Cukup
0,61 – 0,80	Keandalan Tinggi
0,81 – 1,00	Keandalan Sangat Tinggi

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis digunakan sebagai jawaban sementara terhadap pernyataan masalah dalam penelitian, sehingga umumnya disusun dalam bentuk pernyataan.<sup>17</sup>

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*.

<sup>15</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018).

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016).

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Selanjutnya, pengujian  $f$  digunakan untuk menilai dampak secara bersamaan dari variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>18</sup> Dalam mengevaluasi hasil analisis statistik atau uji  $f$ , penting untuk menggunakan interpretasi tingkat yang sesuai  $f_{tabel}$  sebesar 5% atau deret 0,05:

1. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.
2. Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_{03}$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Validitas Data

Tabel 4 Hasil Validitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )

Item	Butir-Butir Pernyataan Iklim Organisasi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kategori
X1.1	Pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan tersruktur.	0,709	0,263	Valid
X1.2	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan.	0,779	0,263	Valid
X1.3	Pekerjaan saya di perusahaan ini memiliki standar kinerja yang tinggi.	0,752	0,263	Valid
X1.4	Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok.	0,545	0,263	Valid
X1.5	Adanya hubungan antar karyawan yang baik.	0,756	0,263	Valid
X1.6	Adanya chemistry yang terbentuk di tempat kerja.	0,778	0,263	Valid
X1.7	Saya mendapat dukungan dari rekan - rekan dalam menyelesaikan tugas sehari -hari.	0,797	0,263	Valid
X1.8	Pimpinan memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,789	0,263	Valid
X1.9	Beban kerja yang berlebihan membuat saya merasa ada konflik diantara pekerja.	0,568	0,263	Valid
X1.10	Pekerjaan yang selalu monoton membuat saya bosan dalam bekerja.	0,588	0,263	Valid

Sumber: Output Pengolahan SPSS Versi 26 (2024)

Tabel 4 terkait hasil validitas data pada setiap butir item variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) keseluruhannya mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,263). Artinya setiap item pada variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) tersebut di atas adalah valid dan dapat dijadikan data untuk dianalisis.

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*.

**Tabel 5 Hasil Validitas Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Butir-Butir Pernyataan Stres Kerja	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kategori
X2.1	Seringkali mengalami kebingungan dan tidak mengetahui dengan pasti apa yang harus dikerjakan.	0,778	0,263	Valid
X2.2	Kurangnya arahan dari atasan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan.	0,832	0,263	Valid
X2.3	Adanya tugas-tugas pekerjaan yang berbeda dan tidak sesuai sehingga sulit untuk memfokuskan pada satu pekerjaan.	0,829	0,263	Valid
X2.4	Seringkali munculnya perbedaan komitmen dengan atasan dalam melakukan pekerjaan.	0,623	0,263	Valid
X2.5	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dinilai kurang memadai.	0,847	0,263	Valid
X2.6	Saya merasa Waktu istirahat yang diberikan Perusahaan terbatas.	0,492	0,263	Valid
X2.7	Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.	0,668	0,263	Valid
X2.8	Jumlah karyawan yang ada tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan.	0,716	0,263	Valid

*Sumber: Output Pengolahan SPSS Versi 26 (2024)*

Tabel 5 terkait hasil instrumen validitas pada setiap butir item variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) keseluruhannya mempunyai nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar daripada nilai r<sub>tabel</sub> (0,263). Artinya setiap item pada variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) tersebut di atas adalah valid dan dapat dijadikan data untuk dianalisis.

**Tabel 6 Instrumen Data Validitas Variabel Turnover Intention (Y)**

Item	Butir-Butir Pernyataan Turnover Intention	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kategori
Y.1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.	0,838	0,263	Valid
Y.2	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini, saya akan melakukannya.	0,935	0,263	Valid
Y.3	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.	0,869	0,263	Valid
Y.4	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.	0,781	0,263	Valid
Y.5	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja ini karena imbalan yang saya terima sedikit.	0,689	0,263	Valid
Y.6	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir.	0,876	0,263	Valid

*Sumber: Output Pengolahan SPSS Versi 26 (2024)*

Tabel 6 terkait hasil instrumen validitas pada setiap butir item variabel Turnover Intention (Y) keseluruhannya mempunyai nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar daripada nilai r<sub>tabel</sub> (0,263). Artinya setiap item pada variabel Turnover Intention (Y) tersebut di atas adalah valid dan dapat dijadikan data untuk dianalisis.

## Hasil Pengujian Reliabilitas Data

**Tabel 7 Hasil Pengolahan Statistik Tingkat Keandalan Variabel Penelitian**

Variabel	Item	Hasil Cronbach's Alpha	Keputusan
Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	10	0,883	Keandalan Sangat Tinggi
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	8	0,871	Keandalan Sangat Tinggi
Turnover Intention (Y)	6	0,910	Keandalan Sangat Tinggi

Sumber: Output Pengolahan SPSS Versi 26 (2024)

Tabel 7 terkait hasil instrumen reliabilitas data pada setiap variabel, baik variabel independen maupun dependen keseluruhannya menghasilkan angka dengan rentang 0,81 – 1,00 dengan keputusan “keandalan sangat tinggi”.

## Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 8 Hasil Hipotesis (Parsial) Iklm Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Turnover Intention (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2,196	,032
	Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	,408	<b>3,288</b>	<b>,002</b>

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Output Pengolahan SPSS Versi 26 (2024)

Mengacu pada tabel 8 ditunjukkan bahwa hasil hipotesis (secara parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung} (3,288) > t_{tabel} (1,674)$ . Kemudian juga pada hasil nilai signifikansi  $\rho$  value sebesar  $(0,02) < standar (Sig. 0,05)$ . Dengan demikian dapat diamati bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Maka dapat disimpulkan dengan interpretasi bahwa  $H_{a1}$ ; Terdapat pengaruh yang positif antara Iklm Organisasi terhadap *Turnover Intention* di CV. HD Citarasa Tangerang Selatan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan terkait dengan pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Temuan pada penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.<sup>19</sup> Berbanding dengan penelitian terdahulu berikutnya yang menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan stress kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Paham Ginting dan Elisabet Siahaan, “Pengaruh Stres Kerja dan Iklm Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan STMIK STIE Mikroskil,” *Repository Institusi Universitas Sumatera Utara* (Universitas Sumatera Utara, 2021), <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/46107>.

<sup>20</sup> Wawan Ardiyanto, “Pengaruh Stres Kerja, Iklm Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Pemerintah dengan

Keterkaitan antara iklim organisasi dan *turnover intention* merupakan topik yang penting untuk dipahami dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karena iklim organisasi yang buruk sering kali dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Karyawan yang merasa memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen, serta merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, biasanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan akan menurunkan *turnover intention*.

**Tabel 9 Hasil Hipotesis ( Parsial) Stres Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Turnover Intention (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta			
1	(Constant)			2,400	,020
	Stress Kerja (X <sub>2</sub> )		,568	<b>5,070</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

*Sumber: Output Pengolahan SPSS Versi 26 (2024)*

Mengacu pada tabel 9 ditunjukkan bahwa hasil hipotesis (secara parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung} (5,070) > t_{tabel} (1,674)$ . Kemudian juga pada hasil nilai signifikansi  $\rho$  value sebesar  $(0,00) < standar (Sig. 0,05)$ . Dengan demikian dapat diamati bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Maka dapat disimpulkan dengan interpretasi bahwa  $H_{a2}$ ; Terdapat pengaruh yang positif antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di CV. HD Citarasa Tangerang Selatan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan terkait dengan pengaruh stres kerja dan kualitas terhadap *turnover intention* dengan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.<sup>21</sup> Berbanding dengan penelitian terdahulu berikutnya yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sementara iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.<sup>22</sup>

Keterkaitan antara stres kerja dengan niat untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention* merupakan topik yang sering dibahas dalam penelitian sumber daya manusia dan psikologi industri. Stres kerja yang tinggi seringkali menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketika karyawan merasa tidak mampu atau tidak didukung dalam mengatasi stres, mereka lebih mungkin untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka. Tingginya

---

Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Tegal)” (Universitas Pancasakti Tegal, 2023), <https://repository.upstegal.ac.id/7051/>.

<sup>21</sup> Galih Nadhova Imana dan Muhardi, “Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas terhadap Turnover Intention Perawat di Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Keperawatan Priority* 5, no. 1 (2022): 34–43, <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/2117>.

<sup>22</sup> Ginting dan Elisabet Siahaan, “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan STMIK STIE Mikroskil.”

tingkat *turnover* menimbulkan biaya yang signifikan bagi organisasi, termasuk biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya produktivitas. Organisasi perlu memahami faktor-faktor penyebab stres kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya.

**Tabel 10 Hasil Hipotesis (Simultan)  
Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	982,311	2	491,155	<b>16,512</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	1576,528	53	29,746		
	Total	2558,839	55			
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i> (Y)						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X <sub>2</sub> ), Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )						

Sumber: Output Pengolahan SPSS Versi 26 (2024)

Mengacu pada tabel 10 ditunjukkan bahwa hasil hipotesis (secara simultan) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  (16,512) >  $f_{tabel}$  (3,172). Kemudian juga pada hasil nilai signifikansi  $\rho$  value sebesar (0,00) < standar (Sig. 0,05). Dengan demikian dapat diamati bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Maka dapat disimpulkan dengan interpretasi bahwa  $H_{a3}$ ; Terdapat pengaruh yang positif antara Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap *Turnover Intention* (Y) di CV. HD Citarasa Tangerang Selatan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan terkait dengan pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap *turnover* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.<sup>23</sup> Berbanding dengan penelitian terdahulu berikutnya terkait dengan pengaruh stress kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan hasil analisis ditemukan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan stress kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.<sup>24</sup>

Iklim organisasi yang positif, seperti budaya kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang efektif, cenderung mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Kemudian, pada tingkat stress kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan peningkatan *turnover intention*. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress kerja antara lain beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, dan ketidakpastian pekerjaan.

<sup>23</sup> Maharani dan Budiono, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank di Wilayah Surabaya."

<sup>24</sup> Ardiyanto, "Pengaruh Stress Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Tegal)."

## KESIMPULAN

Hasil validitas pada setiap butir item variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) keseluruhannya mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,263). Instrumen pada reliabilitas menunjukkan 0,883 dengan item 10 (sepuluh) butir pernyataan dikategorikan “keandalan sangat tinggi” dengan hasil hipotesis (secara parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,288) >  $t_{tabel}$  (1,674). Keterkaitan antara iklim organisasi dan *turnover intention* merupakan topik yang penting untuk dipahami dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karena iklim organisasi yang buruk sering kali dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Karyawan yang merasa memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen, serta merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, biasanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan akan menurunkan *turnover intention*.

Hasil validitas pada setiap butir item variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) keseluruhannya mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,263). Instrumen pada reliabilitas menunjukkan 0,871 dengan item 8 (delapan) butir pernyataan dikategorikan “keandalan sangat tinggi” dengan hasil hipotesis (secara parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (5,070) >  $t_{tabel}$  (1,674). Keterkaitan antara stres kerja dengan niat untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover intention* adalah topik yang sering dibahas dalam penelitian sumber daya manusia dan psikologi industri. Stres kerja yang tinggi seringkali menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketika karyawan merasa tidak mampu atau tidak didukung dalam mengatasi stres, mereka lebih mungkin untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka. Tingginya tingkat *turnover* menimbulkan biaya yang signifikan bagi organisasi, termasuk biaya rekrutmen, pelatihan, dan hilangnya produktivitas. Organisasi perlu memahami faktor-faktor penyebab stres kerja dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya.

Hasil validitas pada setiap butir item variabel *Turnover Intention* (Y) keseluruhannya mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  (0,263). Instrumen pada reliabilitas menunjukkan 0,910 dengan item 6 (enam) butir pernyataan dikategorikan “keandalan sangat tinggi” dengan hasil hipotesis (secara simultan) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  (16,512) >  $f_{tabel}$  (3,172). Studi tentang hubungan antara iklim organisasi, stres kerja, dan niat untuk keluar (*turnover intention*) karyawan di CV. HD Citarasa Tangerang Selatan akan sangat relevan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di perusahaan tersebut. Iklim organisasi yang positif, seperti budaya kerja yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang efektif, cenderung mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Kemudian, pada tingkat stres kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan peningkatan *turnover intention*.

## REFERENSI

- Ardiyanto, Wawan. "Pengaruh Stres Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Tegal)." Universitas Pancasakti Tegal, 2023. <https://repository.upstegal.ac.id/7051/>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Berberoglu, Aysen. "Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence from Public Hospitals." *BMC Health Services Research* 18, no. 399 (2018): 1–9. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>.
- Daenuri, Muhammad Ridho, dan Tedi Pitri. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control): Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 1, no. 1 (2020): 47–65. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/149>.
- Dewi, Ni Putu Prawita, dan I Wayan Suartina. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2, no. 1 (2022): 104–110. [https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=GVVdVRcAAAAJ&citation\\_for\\_view=GVVdVRcAAAAJ:aqIVkmm33-oC](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=GVVdVRcAAAAJ&citation_for_view=GVVdVRcAAAAJ:aqIVkmm33-oC).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Ginting, Paham, dan Elisabet Siahaan. "Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan STMIK STIE Mikroskil." *Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara, 2021. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/46107>.
- Imana, Galih Nadhova, dan Muhandi. "Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas terhadap Turnover Intention Perawat di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Keperawana Priority* 5, no. 1 (2022): 34–43. <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/jukep/article/view/2117>.
- Kartono. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Maharani, Cindy, dan Budiono. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank di Wilayah Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 2 (2023): 352–367. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23294>.
- Nasution, Siti Lam'ah. "Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, Tbk Sei Rumbia Estate." *Informatika* 7, no. 1 (2019): 23–31. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/informatika/article/view/750>.
- Sa'adah, Samrotu, dan Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Internusa Jaya Sejahtera Merauke." *JRMB: Jurnal*

*Riset Manajemen dan Bisnis* 13, no. 1 (2018): 59–67.  
[https://www.academia.edu/37608884/PENGARUH\\_STRES\\_KERJA\\_TERHADAP\\_TURNOVER\\_INTENTION\\_PADA\\_KARYAWAN\\_PT\\_INTERNUSA\\_JAYA\\_S\\_EJAHTERA\\_MERAUKE](https://www.academia.edu/37608884/PENGARUH_STRES_KERJA_TERHADAP_TURNOVER_INTENTION_PADA_KARYAWAN_PT_INTERNUSA_JAYA_S_EJAHTERA_MERAUKE).

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta, 2018.  
———. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet, 2019.