

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA *ACOUSTIC FAMILY***

JURNAL



Ditulis oleh :

Nama : Adriana Permana
Nomor Mahasiswa : 14311083
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA *ACOUSTIC FAMILY***

Nama : Adriana Permana
Nomor Mahasiswa : 14311083
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Oktober 2019

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Suhartini Dra. M.Si

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA ACOUSTIC FAMILY**

Adriana Permana

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

14311083@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada *Acoustic Family*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi sekaligus responden sebanyak 72 orang karyawan dengan kata lain menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan ialah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *SmartPLS v3.0.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan untuk menurunkan tingkat stres kerja, memperbaiki kondisi iklim organisasi, meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover intention*.

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

***THE EFFECT OF JOB STRESS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON
TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE IN ACOUSTIC FAMILY***

Adriana Permana

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

14311083@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to analyze and test the effect of work stress and organizational climate on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on the Acoustic Family. The data collection method uses a questionnaire. The population and respondents were 72 employees, in other words using the census method. The analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS v3.0.0. The results showed that job stress had a positive and significant effect on turnover intention, organizational climate had a negative and significant effect on turnover intention, work stress had a negative and significant effect on job satisfaction, organizational climate had a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention, job stress has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction, organizational climate has a negative and significant effect on turnover intention through job satisfaction. The results of this study can be used as a basis for consideration to reduce the level of work stress, improve organizational climate conditions, increase the level of job satisfaction and reduce the level of turnover intention.

Keywords: *Stress, Organizational Climate, Satisfaction, Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2013:595). Para pengusaha menciptakan banyak tekanan pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi mereka. Setiap individu akan memiliki tingkat toleransi stres tertentu, jika melebihi itu menyebabkan kelelahan emosional (Suhasini *et al* 2014:44). Stres kerja muncul karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan potensi karyawan untuk memenuhi masalah yang terjadi (Suhasini *et al*, 2014:40).

Iklm organisasi mengacu pada persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungan kerja mereka (Robbins & Judge, 2013:516). Iklm organisasi yang mewakili persepsi anggota lingkungan internal suatu organisasi, hal tersebut berasal dari pengalaman anggota (Hung *et al*. 2018:105). Iklm organisasi mengacu pada lingkungan tertentu, secara langsung atau tidak langsung, untuk persepsi pribadi tentang lingkungan tersebut, hal ini akan mempengaruhi persepsi organisasi dan perilaku motivasi kinerja anggotanya. Iklm organisasi secara psikologis akan mempengaruhi moral anggota organisasi, sikap, perilaku, motivasi (Hung *et al*. 2018:106).

Kepuasan kerja digambarkan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif (Robbins & Judge, 2013:74).

Ketika menganalisis kepuasan kerja, logikanya bahwa karyawan yang puas adalah karyawan yang bahagia dan karyawan yang bahagia adalah karyawan yang berhasil (Aziri, 2011:79).

Pergantian karyawan merupakan hal yang merugikan bagi perusahaan. Perusahaan harus mencari kembali penggantinya karena pergantian karyawan tersebut, disamping itu karyawan baru yang ditugaskan sebagai pengganti harus diberikan pelatihan dan diberi waktu adaptasi dengan pekerjaannya, maka itu akan memakan banyak waktu serta biaya. Biaya perputaran karyawan saja diperkirakan mencapai ribuan dolar, bahkan untuk posisi tingkat pemula (Robbins & Judge, 2013:27). *Turnover Intention* merupakan keinginan seseorang anggota organisasi untuk keluar dari perusahaannya (Suhanto, 2009:39). *Turnover Intention* adalah niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam mencari pekerjaan baru (Azeez *et al*, 2016:104). *Turnover* pada suatu perusahaan dalam kurun waktu satu tahun, pada umumnya tidak boleh melebihi dari 10% pertahun karena jika lebih dari 10% akan merugikan perusahaan (Ridlo, 2012:iv).

Acoustic Family merupakan perusahaan yang bergerak di industri hiburan keluarga yang awal mula berdirinya beralamatkan di Jl. Permata Graha, Ruko Permata Cikurubuk Blok 6, Linggajaya, Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat. Karena perkembangan yang pesat, pada saat ini *Acoustic Family* telah memperluas dan memperbanyak fasilitas serta menambah bidang usahanya dengan membuka cabang yaitu di Pangandaran, Jawa Barat.

Tabel 1 Persentase *Turnover* pada *Acoustic Family* tahun 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Persentase
2018	72	15	15	21%

Sumber : Riksa Tesiana bagian HRD Acoustic Family, 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase *Turnover* dari perusahaan ialah 21% yang artinya lebih dari 10%. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan bahwa *Turnover* dengan lebih dari 10% merupakan hal yang tidak baik dan akan merugikan perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hubungan Antar Variabel

2.1.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh yang signifikan secara statistik pada *turnover intention* adalah stres. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat stres konselor meningkat, mereka lebih cenderung meninggalkan posisi sebagai konselor rehabilitasi dan mencari posisi alternatif, baik di dalam bidang rehabilitasi atau di industri lain (Layne *et al*, 2004:25).

Salah satu pengaruh buruk utama pada kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas kerja, dan ketidakhadiran serta *turnover* adalah timbulnya stres di tempat kerja (Mullin, 2005:706).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

2.1.2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Iklim organisasi memiliki hubungan kuat dan secara signifikan dengan *turnover*. Organisasi perlu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk memelihara kepuasan dan loyalitas agar mengurangi tingkat niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) yang menyebabkan perpindahan kerja (*turnover*). Iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Suliman *et al*, 2011:320).

Semakin baik iklim organisasi yang tercipta maka suasana dalam organisasi tersebut akan semakin kondusif sehingga akan mempengaruhi niat seseorang untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut dalam waktu dekat (Pranata *et al*, 2019:7499).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

2.1.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Diharapkan bahwa organisasi atau perusahaan bisa membangun lingkungan kerja yang meminimalkan stres kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dimaksimalkan. Ketika seseorang stres, itu memiliki dampak fisik, psikologis dan sosial (Peters, 2016:63).

Salah satu pengaruh buruk utama pada kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas kerja, dan ketidakhadiran serta *turnover* adalah timbulnya stres di tempat kerja (Mullin, 2005:706).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.1.4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor – faktor yang paling berpengaruh terkait iklim organisasi terhadap kepuasan kerja ialah otonomi, kekuasaan, hubungan dengan sebaya. Iklim organisasi adalah konsep yang diakui oleh para manajer sebagai terkait erat dengan kinerja dan kepuasan kerja (Gratto, 2001:85).

Untuk mendapatkan lebih banyak kepuasan dan kinerja yang lebih baik biasanya diperlukan perbaikan dalam iklim organisasi (Francis & Milbourn, 1980:94).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha4: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan Kerja memiliki peran penting dalam mengurangi *Turnover Intention*. Kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap *Turnover Intention* dalam penelitian tersebut (Yang *et al*, 2009:19). Kepuasan Kerja secara timbal balik mengarah kepada *Turnover Intention*, hal tersebut menghasilkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan menurunkan niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) (Kittiruengcham, 1997:79). Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* (Azeez *et al*, 2016:110).

Bahwasanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang semakin meningkat akan secara langsung menurunkan *turnover intention*. *Turnover* dan ketidakhadiran biasanya dikaitkan dengan ketidakpuasan meskipun mungkin ada beberapa korelasi dan ada banyak faktor lain yang mungkin (Mullin 2005:700). Ketidakpuasan kerja lebih mungkin diterjemahkan ke dalam pergantian ketika peluang kerja berlimpah karena karyawan merasa mudah untuk pindah. Akhirnya, ketika karyawan memiliki "modal" yang tinggi (pendidikan tinggi, kemampuan tinggi), ketidakpuasan kerja lebih mungkin diterjemahkan menjadi pergantian karena mereka memiliki atau merasakan banyak alternatif yang tersedia (Robbins & Judge, 2013:85).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha5: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara
Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

2.1.6. Pengaruh antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, tingkat Stres Kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat Kepuasan Kerja dan meningkatkan *Turnover Intention*. Secara pengaruh tidak langsung variabel Stres Kerja lebih berpengaruh dibandingkan dengan variabel Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* (Suhanto, 2009:86).

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan stres. Perusahaan bisa mengharapkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat, perputaran

karyawan dan stres menurun atau sebaliknya. Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi. Mereka akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Hubungan serupa berlaku juga untuk stres kerja. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering mengalami stres (Handoko, 2014:197).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha6: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

2.1.7. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

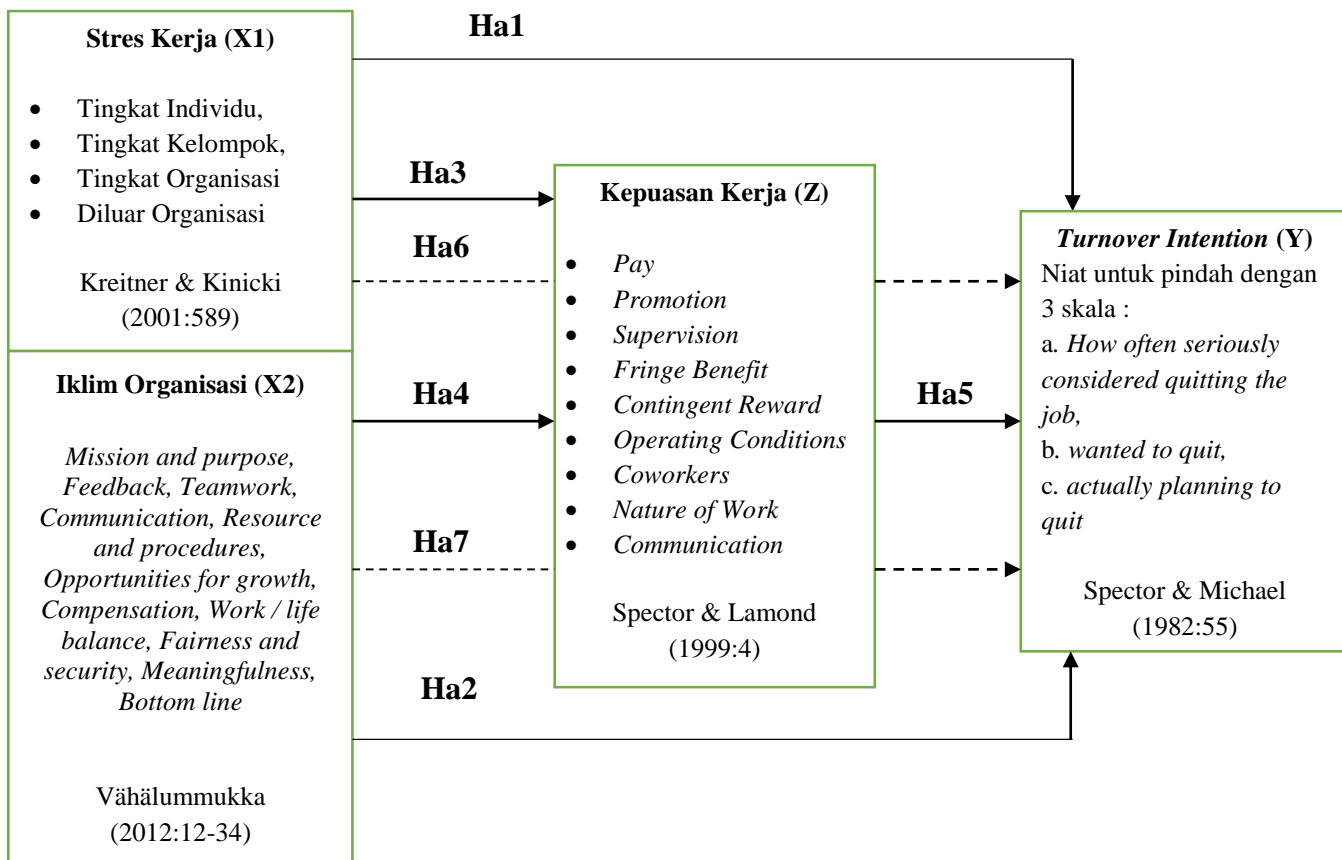
Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat menurunkan niat untuk pindah atau dengan kata lain semakin kondusif iklim organisasi maka akan semakin puas akan pekerjaannya yang dapat menurunkan niat untuk pindah (Tadampali, 2016:43).

Semakin baik iklim organisasi yang tercipta maka suasana dalam organisasi tersebut akan semakin kondusif sehingga akan mempengaruhi niat seseorang untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut dalam waktu dekat (Pranata *et al*, 2019:7499). Untuk mendapatkan lebih banyak kepuasan dan kinerja yang lebih baik biasanya diperlukan perbaikan dalam iklim organisasi (Francis & Milbourn, 1980:94).

Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ha7: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Sumber : Data primer diolah, 2019

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner. Penggunaan instrumen kuesioner yang menggunakan skala *Likert* dengan empat skala memiliki kelebihan dapat menjangkau data penelitian lebih akurat dikarenakan kategori jawaban *Undeciden* yang mempunyai arti ganda, atau bisa diartikan responden belum dapat memutuskan atau memberi jawaban, tidak digunakan di dalam kuesioner

dikarenakan dapat menimbulkan (*central tendency effect*) yang dapat menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau dari para responden (Hertanto, 2017:3). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert empat tingkatan karena untuk menghindari ketidakpastian atau jawaban yang netral. Skala likert tersebut antara lain (a) Sangat setuju = 4 , (b) Setuju = 3,(c) Tidak Setuju = 2, (d) Sangat tidak setuju = 1

3.1.Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di *Acoustic Family* yang beralamatkan di Jl. Permata Graha, Ruko Permata Cikurubuk Blok B.6-7-8, Tasikmalaya, Jawa Barat dan Ruko Grand Pangandaran Blok C.6-7, Pangandaran dengan populasi sebanyak 72 orang.

3.2.Populasi

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016:236). Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dari *Acoustic Family* yang berjumlah 72 karyawan. Dengan dipilihnya seluruh karyawan sebanyak 72 karyawan, sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus

3.3.Definisi Operasional dan Indikator

3.3.1. *Turnover Intention* (Y)

Turnover Intention merupakan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*Turnover*). *Turnover* merupakan proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti. Indikator dari *Turnover Intention* ialah Niat untuk pindah dengan 3 skala yaitu *How often seriously considered quitting the job, wanted to quit, actually planning to quit* (Spector & Michael, 1982:55).

3.3.2. Stres Kerja (X1)

Stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Indikator dari Stres Kerja ialah tingkat individu, tingkat kelompok, tingkat organisasi dan diluar organisasi (Kreitner & Kinicki, 2001:589).

3.3.3. Iklim Organisasi (X2)

Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan pelaku organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Indikator dari Iklim Organisasi ialah *Mission and purpose, feedback, teamwork, communication, resource and prosedures, opportunities for growth, compensation, work / life balance, fairness and security, meaningfulness, bottom line* (Vähälummukka, 2012:12-34).

3.3.4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja lebih merupakan suatu sikap, suatu keadaan internal. Misalnya, dapat dikaitkan dengan perasaan pencapaian pribadi, baik kuantitatif maupun kualitatif. Indikator dari Kepuasan Kerja ialah *Pay, Promotion, Supervision, Fringe Benefit, Contingent Reward, Operating Conditions, Coworkers, Nature of Work, Communication* (Spector & Lamond, 1999:4).

3.4. Metode Analisis Data

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* yaitu salah satu metode alternatif dari SEM

Penelitian ini diukur dengan menggunakan alat ukur validitas yaitu *composite validitas*, *discriminant validitas*, *composite reliability*, *R-square*, *Q-Square (predictive relevancy)*, *bootstrapping*.

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indeks *Convergent Validity* adalah diukur dengan faktor AVE, *composite reliability*, *R square*, *cronbachs alpha*.

Discriminant Validitas merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.5.

Composite Reliability untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun, penilaian menggunakan *Cronbach's Alpha* memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dan nilainya harus lebih dari 0.7.

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Squares* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif.

Boostraping untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan *p-values*. Dengan teknik tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan kepada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value adalah 1,96 (*significance level* = 5 persen) dengan ketentuan nilai t *statistic* harus lebih besar dari 1,96.

4. Hasil Penelitian

4.1. Karakteristik Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	59	84,3%
Perempuan	11	15,7%
Usia		
< 25 Tahun	9	12,9%
25 - 50 Tahun	61	87,1%
>50 Tahun	0	0%
Pendidikan		
Sekolah Dasar (SD)	5	7,1%
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	38	54,3%
SMA/SMU/SLTA/SMK/STM	21	30%
Diploma	0	0%
Sarjana	6	8,6%
Lama Bekerja		
≤ 5 Tahun	33	47,1%
> 5 Tahun	37	52,9%
Jabatan		
Koki	5	7,1%
Pantry	4	5,8%
Teknisi	7	10%
Admin	5	7,1%
Keamanan	7	10%
Waiter	36	51,4%
Staff	6	8,6%
Total	70	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden adalah pada kategori jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 59 responden (84,3%). Jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja produktivitas karyawan, dalam hal ini laki-laki memiliki produktivitas lebih baik daripada perempuan (Ukkas, 2017:196). Karakteristik berdasarkan usia sebagian besar responden adalah pada kategori usia 25-50 tahun yaitu sebanyak 61 responden (87,1%). Usia produktif paling baik adalah rentang usia 30-50 Tahun (Skirbekk, 2003:13-14). Karakteristik berdasarkan Pendidikan sebagian besar responden adalah pada kategori SMP (Sekolah Menengah Pertama) yaitu sebanyak 38 responden (54,3%). Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern (Tambunan, 2012:4). Dalam hal ini bersangkutan pada posisi yakni paling banyak di *waiters*, posisi tersebut tidak terlalu membutuhkan banyak keahlian khusus. Karakteristik berdasarkan lama bekerja sebagian besar responden adalah pada kategori diatas 5 tahun yaitu sebanyak 37 responden (52,9%). Pengalaman kerja merupakan suatu keterampilan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pengalaman kerja seseorang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya, karena mereka yang berpengalaman akan lebih mengenal dan terampil dalam bekerja. Selain itu semakin lama pengalaman kerja seseorang juga akan menyebabkan produktivitas kerjanya semakin meningkat (Putri, 2016:94). Karakteristik berdasarkan jabatan sebagian besar adalah pada jabatan *waiters* sebanyak 36 responden (51,4%). Pekerjaan

waiters diantaranya menyambut setiap tamu, menyarankan, menerima dan mengantarkan pesanan makanan dan minuman, memberikan deskripsi singkat tentang promosi yang sedang berlangsung (Lynn & Mynier, 1993:4). Pada umumnya *waiters* sangat banyak dibutuhkan untuk melayani setiap tamu yang datang.

4.2.Uji Signifikansi

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dilakukan metode *bootstrapping*. Pendekatan *bootstrapp* merepresentasi nonparametrik untuk precision dari estimasi. Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (*P-Value*), dan nilai *T – table*. Dalam aplikasi *SmartPLS*, nilai signifikansi bisa diketahui dengan melihan nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) dengan nilai signifikansi t – value > 1.96 dan atau nilai p – value < 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) (Ghozali & Latan, 2015:80). Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

Tabel 3 Path Coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
Stres Kerja -> Turnover intention	0.291	0.299	0.114	2.548	0.011
Iklim Organisasi -> Turnover intention	-0.364	-0.368	0.096	3.787	0.000
Stres Kerja -> Kepuasan	-0.408	-0.413	0.095	4.296	0.000
Iklim Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.425	0.429	0.092	4.634	0.000
Kepuasan -> Turnover intention	-0.319	-0.306	0.121	2.630	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2019

4.3. Uji Hipotesis

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T-Statistik	Hasil
1	Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i>	2.548	Terbukti
2	Iklm Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	3.787	Terbukti
3	Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja	4.296	Terbukti
4	Iklm Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	4.634	Terbukti
5	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>	2.630	Terbukti
6	Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Kepuasan Kerja</i>	2.14	Terbukti
7	Iklm Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Kepuasan Kerja</i>	2.289	Terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2019

4.4. Pengujian Efek Mediasi

Tabel 5 Pengujian Efek Mediasi

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
Iklm Organisasi -> Kepuasan -> Turnover intention	-0.136	-0.131	0.057	2.289	0.022
Stres Kerja -> Kepuasan -> Turnover intention	0.13	0.127	0.061	2.14	0.033

Sumber : data primer diolah, 2019

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 3 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan ($O = 0,291$) dengan konstruk atau variabel *Turnover Intention*. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $2.548 > 1.96$, dan nilai p – value $0.011 < 0.05$. Maka dari itu, sesuai dengan hasil yang terdapat pada tabel 2

hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* **terbukti**.

4.5.2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Tabel 3 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan ($O = -0,364$) dengan konstruk atau variabel *Turnover Intention*. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $3,787 > 1,96$, dan nilai $p - value$ $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, sesuai dengan hasil yang terdapat pada tabel 2 hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* **terbukti**.

4.5.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan ($O = -0,408$) dengan konstruk atau variabel Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $4,296 > 1,96$, dan nilai $p - value$ $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, sesuai dengan hasil yang terdapat pada tabel 2 hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja **terbukti**.

4.5.4. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan ($O = -0,425$) dengan konstruk atau variabel Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $4,634 > 1,96$, dan nilai $p - value$ $0,000 < 0,05$. Maka dari itu, sesuai dengan hasil yang terdapat pada tabel 2 hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja **terbukti**.

4.5.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Tabel 3 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan ($O = -0,319$) dengan konstruk atau variabel *Turnover Intention*. Nilai t-statistik pada pengaruh konstruk ini ialah $2.630 > 1.96$, dan nilai $p - value$ $0.000 < 0.05$. Maka dari itu, sesuai dengan hasil yang terdapat pada tabel 2 hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* **terbukti**.

4.5.6. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Tabel 5 menunjukkan bahwa Stres Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan ($O = 0.13$) dengan nilai t-statistik $2.14 > 1.96$ dan $p - value$ $0.033 < 0.05$. Maka dari itu, sesuai dengan hasil yang terdapat pada tabel 4 hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja **terbukti**.

4.5.7. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Tabel 5 menunjukkan bahwa Iklim Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan ($O = -0.136$) dengan nilai t-statistik $2.289 > 1.96$ dan $p - value$ $0.022 < 0.05$. Maka dari itu, sesuai dengan hasil yang terdapat pada tabel 4 hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja **terbukti**.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini meliputi 7 hal, yaitu : pertama, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kedua, Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Ketiga, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Keempat, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kelima, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Keenam, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Ketujuh, Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan analisis berikut ini merupakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, antara lain :

1. Bagi Perusahaan (*Acoustic Family*)
 - a. *Acoustic Family* diharapkan mengelola Stres Kerja karyawannya dengan teknik *peer support group, in-house support, employee assistance program, dan mediation facility*
 - b. *Acoustic Family* diharapkan menjaga Iklim Organisasi di dalam perusahaan dengan mensosialisasikan tujuan, visi dan misi perusahaan, pengelolaan personalia yang baik, promosi karyawan yang sesuai kompetensi, saling percaya, saling mendukung, adanya komunikasi yang sehat, dan membangun lingkungan organisasi yang kondusif.

c. *Acoustic Family* diharapkan meningkatkan Kepuasan Kerja para karyawannya dengan memberikan timbal balik sesuai pencapaian, memberikan kesempatan promosi, dan keadilan dalam memberikan gaji.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan mengkaji lebih lanjut dari variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini maupun variabel yang terdapat di luar penelitian ini seperti variabel komitmen organisasi, *organizational citizenship behaviors* (OCB), *job design*, *work family conflict* dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., & Afgan, S. (2016). *The Relationship of Job Stress and Turnover Intention in Commercial Banks of Pakistan by Assessing the Mediating Role of Burnout*. *Journal of Business Strategies*, 10(1), 1–23. Diakses dari halaman <https://search.proquest.com/openview/5697ed5dea036fec1dbb1beb3ff2bb14/1?pq-origsite=gscholar&cbl=616535>
- Ahmad, K.Z.B., Jasimuddin, S.M., & Kee, W.L. (2018). *Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?*. *Management Decision*, 56(2), 421–440. Emerald Publishing Limited. Diakses dari halaman <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-10-2016-0713/full/html>
- Azeez, R.O., Jayeoba, F., & Adeoye, A.O. (2016). *Job Satisfaction, Turnover Intention, and Organizational Commitment*. *BVIMSR's Journal of Management Research*. Vol.8, Issue 2. Diakses dari halaman https://www.researchgate.net/profile/Rasheed_Azeez2/publication/316885080_Job_Satisfaction_Turnover_Intention_and_Organizational_Commitment/links/59162eb1a6fdcc963e83ce6e/Job-Satisfaction-Turnover-Intention-and-Organizational-Commitment.pdf
- Aziri, B. (2011). *Job Satisfaction: A Literature Review*. *Management Research and Practice*. Vol.3 Issue 4. PP:77-86. Diakses dari halaman <http://www.mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Baron, R.M & Kenny, D.A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol.51. Diakses dari halaman https://www.researchgate.net/publication/281274059_The_moderator-mediator_variable_distinction_in_social_psychological_research_Conceptual_strategic_and_statistical_considerations
- Bratt, M.M., Broome, M., Kelber, S.T., & Lostocco, L.(2000). *Influence of Stress and Nursing Leadership on Job Satisfaction of Pediatric Intensive Care Unit Nurses*. *American Journal of Critical Care*, Vol.9, No.5, 307-317. Diakses dari halaman <https://pdfs.semanticscholar.org/0f0c/4f96a29417d7354a8ee6433c73e047298eea.pdf>
- Chung, E.K., Jung, Y., & Sohn, Y.W. (2017). *A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners*. *Safety Science*, Vol.98, Pp 89-97. Diakses dari halaman <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092575351730992X>

- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management 13th Edition*. Pearson.
- Dewi, R. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu*. JOM Fekon. Vol.4, No.1, Hal 271-283. Diakses dari halaman <https://media.neliti.com/media/publications/123565-ID-pengaruh-iklim-organisasi-dan-kepuasan-k.pdf>
- Dewi, C.N.C., Bagia, I.W., & Susila, G.P.A.J. (2014). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.2, Hal 1-9. Diakses dari halaman <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/3380>
- Francis, G.J., & Milbourn, G. (1980). *Human Behavior In The Work Environment: A Managerial Perspective*. Goodyear Publishing Company. Diakses dari <https://archive.org/stream/humanbehaviorinw00fran#>
- Furnham, A & Goodstein, L.D. (1997). *The Organizational Climate Questionnaire (OCQ)*. Pfeiffer, Vol.2. Diakses dari halaman <http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/The-Organizational-Climat-Questionnaire.pdf>
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. In G.David Garson and Statistical Associates Publishing. Diakses dari halaman https://www.smartpls.com/resources/ebook_on_pls-sem.pdf
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Edisi kedua. Semarang: UNDIP
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara. Edisi 8
- Gratto, F.J (2001). *The relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction for directors of physical plants*. Disertasi University Of Florida. Diakses dari halaman <https://archive.appa.org/Research/CFaR/documents/Grattodissertation.pdf>
- Hertanto, E. (2017). *Perbedaan Skala Likert Lima dengan modifikasi Skala Likert Empat Skala*. Metode Penelitian. Pp 1-4. Diakses dari halaman

https://www.academia.edu/34548201/perbedaan_skala_likert_lima_skala_deengan_modifikasi_skala_likert_empat_skala

- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. D.I.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Edisi Kedua
- 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. Diakses dari halaman <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper8.pdf>
- Kittiruengcharn, N. (1997). *Impact of job and organizational Satisfaction, and Organizational Commitment on Turnover Intention in Thai Public Sector Engineers*. Thesis, The Faculty of Commerce and Administration, Concordia University. UMI Bell & Howell Information and Learning. Diakses dari halaman <https://spectrum.library.concordia.ca/451/>
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. New York. Americas: The McGraw-Hill Companies. Fifth edition
- Kumar, R. (2015). *Perceptual Differences about Organizational Climate and Job Satisfaction between Teaching and Non Teaching Staff*. American Journal of Management, Vol.15, No.3. Page 87-112. Diakses dari halaman https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2668087
- Kusumajati, D.A.(2010). *Stres Kerja Karyawan*. HUMANIORA. Vol.1, No.2, Hal 792-800. <https://journal.binus.ac.id/index.php/Humaniora/article/view/2920>
- Layne, C. M., Thomas, H., & Singh, K. (2004). *The Relationship of Occupational Stress, Psychological Strain , and Coping Resources to the Turnover Intentions of Rehabilitation Counselors*. Rehabilitation Counseling Bulletin, Vol.48, No.1. 19-30. Diakses <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00343552040480010301>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Twelfth Edition (12th). McGraw-Hill/Irwin.
- Lynn, M., & Mynier, K. (1993). *Effect of Server Posture on Restaurant Tipping*. Cornell University, School of Hospitality Administration. Diakses dari halaman <http://scholarship.sha.cornell.edu/articles/41>
- Mathis, R.L & Jackson, J.H., (2008). *Human Resource Management*. Twelfth Edition (12th). Thomson South-Western. USA.

- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A.S., & Parsian, H. (2015). *Effects of stress on auditors organizational commitment, job satisfaction, and job performance*. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 303–314. Diakses dari https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3331810
- Monica, N.M.T.J., & Putra, S.M. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.6, No.3, Page 1644–1673. Diakses dari halaman <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28478>
- Mubasher, U.F., Baig, A.M., & Ansari, N. (2015). *Employee Religiosity: Impact on Job Stress and Job Satisfaction*. *New Horizons*. Vol.9, No.2. PP 1-28. Diakses dari <https://search.proquest.com/openview/0334cd312cb436931087b697ca6fdedd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=616520>
- Mullins, L. J. (2010). *Management and Organisational Behaviour*. Prentice Hall. 7th Edition
- Paat, G., Tewel, B., Jan, A.B.H. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention karyawan kantor pusat PT. Bank Sulutgo Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.3, 3444-3454. Diakses dari halaman <https://docplayer.info/65930305-Pengaruh-komitmen-organisasi-kepuasan-kerja-stres-kerja-terhadap-turnover-intention-karyawan-kantor-pusat-pt-bank-sulutgo-manado.html>
- Pahi, M. H., Hamid, K. A., & Khalid, N. (2016). *Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention*. *International Review of Management and Marketing*. *EconJournals*, 6(3), 617-624. Diakses dari halaman <https://dergipark.org.tr/irmm/issue/32093/355392>
- Peters, M. R. (2016). *The impact of job stressors on job satisfaction as mediated by emotional intelligence and organizational citizenship behavior*. Dissertation, Department of Management, Southern Illinois University Carbondale. ProQuest 1-84. <https://search.proquest.com/openview/e6cda7581b87bf0ebe9646f224cd0174/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Pranata, I.G.N., & Utama, I.W.M. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. *E-Journal Manajemen*. Vol.8, No.1, 7486-7518. Diakses dari halaman <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p19>

- Putra, K.B.S.M., & Suwandana, I.G.M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No.5, 2417-2444. Diakses dari halaman <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28689/18522>
- Putri, H.R. (2016). *Pengaruh Pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Skripsi Fakultas Ekonomi UNY. Diakses dari halaman <https://eprints.uny.ac.id/41147/1/SKRIPSI%20HANNA%20RIANITA%20PUTRI.pdf>
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behaviour 15th Edition*. Pearson.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare. Public Health Movement – Indonesia*. PHMovement Publication. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/295755034_Turn_Over_Literature_Review_in_Bahasa_for_Healthcare
- Sari, N.R., Hakam, M.S., & Susilo, H.(2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.27, No.1, Hal 1-8. Diakses dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1094>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for managers: a skill-building approach*. WILEY.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha, 10(2), 129–142. Diakses dari halaman <https://repository.maranatha.edu/4054/1/dampak%20KO%20dan%20KK%20thp%20TO.pdf>
- Skirbekk, V. (2003). *Age and Individual Productivity: A Literature Survey*. Max Planck Institute for Demographic Research. Hal 1-37. Diakses dari halaman <https://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2003-028.pdf>
- Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Managing Human Resources*. South-Western, Cengage Learning. USA
- Spector, P.E., & Michaels, C.E. (1982). *Cause of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model*. Journal of Applied Psychology. Vol.67, No.1. p.53-59. Diakses dari halaman

http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C0%CC%C1%F7%C0%C7%B5%B52.pdf

- Spector, P.E., & Lamond, D. (1999) *Taking stock of the Job Satisfaction survey: its valid and reliability in a different time and place*. Conference Paper: 5th IFSAM World Congress. https://www.researchgate.net/publication/236111545_Taking_Stock_of_the_Job_Satisfaction_Survey_Its_Validity_and_Reliability_in_a_Different_Time_and_Place
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening*. Masters Thesis Management: UNDIP. Diakses dari halaman <http://eprints.undip.ac.id/17248/>
- Suhasini, N., Godina, K. M., & Babu, T. N. (2014). *Employee Turnover Intentions - Role of Stress Causative Factors*. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 3(1) pp 40-44. Diakses dari halaman <https://search.proquest.com/openview/97eb86e0ba75c2274f903069edda4af8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030931>
- Suliman, A. M., & Al Obaidli, H. (2011). *Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE*. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4(4), 308–324. Diakses dari halaman <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17538391111186555/full/html>
- Syahronica, G., Hakam, M.S., Ruhana, I.(2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.20, No.1, 1-6. Diakses dari halaman <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/825>
- 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 Administrasi Publik*, Vol.6, No.2, 35-46. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/97709-ID-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-turno.pdf>
- Tambunan, V. (2012). *Analisis pengaruh Pendidikan, upah, insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di kota semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip. Diakses dari halaman http://eprints.undip.ac.id/35938/1/SKRIPSI_TAMBUNAN.pdf

- Tarigan, V., & Ariani, D. (2015). *Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention*. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21–42. Diakses dari halaman <https://pdfs.semanticscholar.org/7172/c8b75a4ad0fbc2b589ef62b80ac52ea15e81.pdf>
- Teh, G.M. (2014). *Impact of Organizational Climate on Intention to Leave and Job Satisfaction*. *World Journal of Management*. Vol.5, No.2, Pp.14-24. Diakses dari <https://pdfs.semanticscholar.org/4df6/c6dde9a19c290b6da42de4d48293d0c965a8.pdf>
- Thakre, N., & Shroff, N. (2016). *Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees*. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2), 469-478. https://www.researchgate.net/publication/325738967_Occupational_Stress_Job_Satisfaction_And_Job_Involvement_Amongst_Organizational_Employees
- Ukkas, I. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri kecil kota palopo*. *Journal of Islamic Education Management*. Vol.2, No.2, Hal 187-198. Diakses dari halaman <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/440>
- Vahalummukka, T. (2012). *Organizational Climate Survey*. *Metropolia*. Diakses dari <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46809/Organizational+Climate+Survey+OPServices+Vahalummukka+final+version.pdf;jsessionid=50D36FFFC5D22BD8EAE3DA1B229A6FCB?sequence=1>
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yang, S. B., & Lee, K. H. (2009). *Linking empowerment and job enrichment to turnover intention: The influence of job satisfaction*. *International Review of Public Administration*, 14(2), 13–24. Diakses dari halaman <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/12294659.2009.10805152>