

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
JUSTUS STEAKHOUSE BUAH BATU BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Shafiya Azzahra Ananda Nugroho

6031901093

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022
BANDUNG
2023**

**THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE
ON TURNOVER INTENTION WITH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN
JUSTUS STEAKHOUSE BUAH BATU BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Shafiya Azzahra Ananda Nugroho

6031901093

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Excellent Accredited by BAN-PT No.2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI JUSTUS STEAKHOUSE BUAH BATU BANDUNG

Oleh:

Shafiya Azzahra Ananda Nugroho
6031901093

Bandung, Januari 2023
Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi,

A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Shafiya Azzahra Ananda Nugroho
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 16 Desember 2001
NPM : 6031901093
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung”

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 18 Januari 2023

Pembuat pernyataan :



(Shafiya Azzahra Ananda Nugroho)

ABSTRAK

Saat ini, pertumbuhan bisnis yang terjadi di Indonesia sangat pesat, khususnya pada industri makanan ataupun kuliner. Perusahaan di industri kuliner terus berusaha untuk memajukan dan meningkatkan kualitasnya dengan dukungan dari setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri kuliner di Indonesia adalah Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. Berdasarkan *preliminary research*, menunjukkan bahwa iklim organisasi kurang kondusif dan kepuasan kerja karyawan cukup rendah, sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*) yang ditandai dengan *turnover rate* tinggi dalam kurun waktu 1 tahun terakhir.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. Jenis penelitian yang digunakan ialah *applied research* dengan metode penelitian *causal research*. Dalam pengumpulan data, penulis melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 43 karyawan Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. Data yang telah diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda dan *path analysis*.

Hasil dari penelitian ini diketahui iklim organisasi berada pada taraf kondusif, kepuasan kerja berada pada taraf tinggi dan *turnover intention* berada pada taraf rendah. Selanjutnya, diketahui juga bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan 49,5% varian pada kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui iklim organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan 66,8% varian pada *turnover intention* dapat dijelaskan melalui iklim organisasi dan kepuasan kerja dan diketahui juga iklim organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian, penulis memiliki beberapa saran untuk perusahaan yaitu memberikan kesempatan karyawan mengambil keputusan, memberikan secara konsisten penghargaan dalam bentuk pujian ataupun ucapan terima kasih, mengkaji dan mengevaluasi lebih lanjut terkait gaji, menjelaskan kepada seluruh karyawan ketentuan dalam memperoleh kesempatan promosi.

Kata kunci : iklim organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

Currently, business growth in Indonesia is very rapid, especially in the food or culinary industry. Companies in the culinary industry continue to strive to advance and improve their quality with the support of every human resource they have. One of the companies engaged in the culinary industry in Indonesia is Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. Based on preliminary research, it shows that the organizational climate is not conducive and employee job satisfaction is quite low, causing employees to have a desire to leave the company (turnover intention) which is characterized by a high turnover rate in the last 1 year.

The purpose of this research is to find out how organizational climate influences turnover intention through job satisfaction at Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. The type of research used is applied research with a causal research method. In collecting data, the writer conducted interviews and distributed questionnaires to 43 employees of Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. The data that has been obtained is processed and analyzed using descriptive statistical analysis techniques, simple linear regression test, multiple linear regression test and path analysis.

The results of this research show that organizational climate is at a conducive level, job satisfaction is at a high level and turnover intention is at a low level. Furthermore, it is also known that organizational climate has a significant positive effect on job satisfaction with 49.5% variance on job satisfaction which can be explained through organizational climate, job satisfaction and organizational climate have a significant negative effect on turnover intention with 66.8% variance on turnover intention can be explained through organizational climate and job satisfaction and it is also known that organizational climate through job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention. Based on the results of the research, the authors have several suggestions for companies, namely giving employees the opportunity to make decisions, consistently giving awards in the form of praise or thanks, reviewing and evaluating further related to salary, explaining to all employees the conditions for obtaining promotion opportunities.

Keywords : *organizational climate, job satisfaction, turnover intention*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan kasih sayang-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung”**. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk dapat melengkapi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam proses penyusunan skripsi yang penulis jalani tidaklah mudah, adanya kesulitan serta hambatan yang sering kali penulis rasakan. Namun, penulis memperoleh bimbingan, dukungan, bantuan serta doa dari berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi dengan tepat waktu. Oleh karena itu, penulis pada kesempatan ini ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Kedua orangtua penulis yang selalu senantiasa mendoakan serta memberikan dukungan kepada penulis dari awal penulis memasuki masa perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi dan mengakhiri masa perkuliahan S1 dengan baik.
2. Kedua kakak dan adik penulis yang selalu ada ketika penulis butuhkan serta senantiasa memberikan dukungan, motivasi dan bantuan kepada penulis agar penulis dapat terus semangat dan tidak menyerah dalam menyelesaikan proses penyusunan skripsi.
3. Ibu Dr. Istiharini, CMA., CPM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
4. Ibu Dr. Judith Felicia Pattiwael, Dra., M.T., CPF. selaku Dosen Wali penulis yang telah senantiasa memberikan arahan serta dukungan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.
5. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M. selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah senantiasa membimbing, memberikan arahan, masukan serta

bantuan kepada penulis dari awal proses penyusunan skripsi hingga akhir proses penyusunan skripsi.

6. Seluruh dosen pengajar dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah senantiasa memberikan ilmu serta pembelajaran yang bermanfaat kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.
7. Kak Irsan selaku supervisor Justus Steakhouse Buah Batu Bandung dan seluruh karyawan Justus Steakhouse Buah Batu Bandung yang telah senantiasa untuk dapat meluangkan waktunya untuk membantu penulis selama proses penelitian sehingga penulis dapat memperoleh data yang dibutuhkan dalam proses penyusunan skripsi.
8. Devi Siti Azzahara selaku sahabat penulis sejak duduk dibangku SMP hingga saat ini, terima kasih telah selalu mendengarkan keluh kesah yang dirasakan oleh penulis dan menyemangati penulis dalam setiap perjalanan kehidupan penulis hingga menemani penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Gabriella Bagetusta Sitepu, Matthew Jonathan, Dimas Tito, Gabriela Giovanni, Toebagoes Tameng, Haifa Azzahra, Joel Jefferson, Novaira Dewiyanna selaku sahabat penulis dalam divisi Student Welfare HMPSM UNPAR yang telah senantiasa memberikan semangat, dukungan, serta pembelajaran yang berharga kepada penulis selama menjalani proses manis pahitnya berorganisasi, terima kasih telah mengukir warna baru dalam kehidupan perkuliahan penulis.
10. Cornelius Kenneth, Alif Rifqi, Alya Andrina, Aimee De Mont selaku sahabat penulis dalam divisi Ring 1 HMPSM UNPAR yang telah senantiasa memberikan semangat, dukungan, bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi di tengah sibuknya dalam berorganisasi, terima kasih telah mempercayai serta memberikan kesempatan untuk penulis dalam berdinamika bersama menjadi divisi Ring 1 yang sangat tidak mudah untuk dilalui tanpa adanya kalian.
11. Veronica Yuliani, Valeria Enrika, Cindy Sunarya, Shelda Zahra, selaku sahabat penulis yang telah senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis,

memberikan dukungan, semangat, bantuan dan motivasi dari awal masa perkuliahan hingga akhirnya proses penyusunan skripsi.

12. Seluruh keluarga besar HMPSM UNPAR Periode 2021 dan 2022 yang telah senantiasa memberikan penulis kesempatan untuk berproses dan belajar sehingga membuat penulis dapat berdiri seperti saat ini, serta telah senantiasa menjadi teman penulis saat berorganisasi maupun diluar organisasi, terima kasih atas waktu yang selalu dihabiskan dan diluangkan bersama-sama dan terima kasih atas pengalaman berorganisasi yang tidak dapat penulis lupakan.
13. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2019 yang telah berjuang bersama dari awal masa perkuliahan.
14. Seluruh pihak yang penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan doa serta dukungan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 16 Januari 2023

Shafiya Azzahra Ananda Nugroho

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5 Kerangka Pemikiran.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumberdaya Insani.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Insani.....	12
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumberdaya Insani.....	12
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumberdaya Insani.....	13
2.2 Iklim Organisasi.....	15
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	15
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	16
2.2.3 Dimensi Iklim Organisasi.....	17
2.3 Kepuasan Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	23
2.3.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	25
2.4 Turnover Intention.....	26
2.4.1 Pengertian Turnover Intention.....	26
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention.....	27
2.4.3 Dimensi Turnover Intention.....	28
2.5 Penelitian Terdahulu.....	29
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	34
3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	34
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35

3.3 Populasi Penelitian.....	37
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	37
3.5 Teknik Pengukuran Variabel.....	44
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	44
3.6.1 Uji Validitas.....	44
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.7 Teknik Analisis Data.....	48
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	50
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	51
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	51
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
3.7.5 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F).....	53
3.7.6 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T).....	53
3.7.7 Uji Koefisien Determinasi.....	54
3.7.8 Path Analysis.....	54
3.7.9 Uji Sobel.....	54
3.8 Objek Penelitian.....	56
3.8.1 Profil Perusahaan.....	56
3.8.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
3.8.2.1 Visi Perusahaan.....	57
3.8.2.2 Misi Perusahaan.....	57
3.8.3 Bagan Organisasi.....	58
3.8.4 Job Description.....	58
3.8.5 Profil Responden.....	61
3.8.5.1 Jenis Kelamin Responden.....	61
3.8.5.2 Usia Responden.....	61
3.8.5.3 Lama Bekerja Responden.....	62
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Iklim Organisasi di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.....	63
4.1.1 Dimensi Struktur.....	63
4.1.2 Dimensi Standar-standar.....	65
4.1.3 Dimensi Tanggung Jawab.....	66
4.1.4 Dimensi Penghargaan.....	68
4.1.5 Dimensi Dukungan.....	69
4.1.6 Dimensi Komitmen.....	70

4.1.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi.....	71
4.2 Kepuasan Kerja Karyawan di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung...	72
4.2.1 Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri.....	73
4.2.2 Dimensi Gaji.....	74
4.2.3 Dimensi Promosi.....	75
4.2.4 Dimensi Pengawasan.....	77
4.2.5 Dimensi Rekan Kerja.....	78
4.2.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	79
4.3 Turnover Intention Karyawan di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.....	80
4.3.1 Dimensi Thinking of Quitting.....	80
4.3.2 Dimensi Intent to Search.....	82
4.3.3 Dimensi Intent to Quit.....	83
4.3.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention.....	84
4.4 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.....	85
4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	85
4.4.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	86
4.4.1.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	87
4.4.2.1 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T).....	87
4.4.2.2 Koefisien Determinasi.....	90
4.5 Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.....	91
4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	91
4.5.1.1 Hasil Uji Normalitas.....	91
4.5.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
4.5.1.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92
4.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
4.5.2.1 Uji Pengaruh Secara Simultan (F).....	93
4.5.2.2 Uji Pengaruh Secara Parsial (T).....	94
4.5.2.3 Koefisien Determinasi.....	98
4.6 Pengaruh Iklim Organisasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.....	99
4.6.1 Path Analysis.....	99
4.6.1.1 Hasil Analisis Regresi Jalur Model 1.....	99
4.6.1.2 Hasil Analisis Regresi Jalur Model 2.....	100

4.6.2 Uji Sobel.....	103
4.7 Pembahasan.....	104
4.7.1 Ringkasan Latar belakang dan Hasil Penelitian.....	106
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran.....	112
DARTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN.....	119
RIWAYAT HIDUP.....	132

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X.....	39
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Z.....	41
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Y.....	43
Tabel 3.4 Skala Likert.....	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi.....	45
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention.....	46
Tabel 3.8 Kriteria Cronbach's Alpha.....	47
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 3.10 Interpretasi Rata-Rata Hitung.....	50
Tabel 3.11 Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 3.12 Usia Responden.....	61
Tabel 3.13 Lama Bekerja Responden.....	62
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Struktur.....	64
Tabel 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Standar-standar.....	65
Tabel 4.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Tanggung Jawab.....	66
Tabel 4.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Penghargaan.....	68
Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Dukungan.....	69
Tabel 4.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Komitmen.....	70
Tabel 4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Iklim Organisasi.....	72
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi	

Pekerjaan Itu Sendiri.....	73
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Gaji....	74
Tabel 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Promosi.....	75
Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Pengawasan.....	77
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Rekan Kerja.....	78
Tabel 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Thinking of Quitting.....	80
Tabel 4.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Intent to Search.....	82
Tabel 4.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Pernyataan Dimensi Intent to Quit.....	83
Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention.....	85
Tabel 4.18 Tabel Acuan Perhitungan Sobel Test.....	103
Tabel 4.20 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	104
Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana & Berganda.....	104
Tabel 4.22 Hasil Path Analysis (Uji Sobel).....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	11
Gambar 3.1 Logo Justus Steakhouse.....	56
Gambar 3.2 Bagan Organisasi Justus Steakhouse.....	58
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	86
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
Gambar 4.3 Kurva Uji T.....	88
Gambar 4.4 Hasil Uji T.....	89
Gambar 4.5 Hasil Uji Regresi.....	89
Gambar 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	90
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	91
Gambar 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	92
Gambar 4.10 Hasil Uji F.....	94
Gambar 4.11 Kurva Uji T.....	95
Gambar 4.12 Hasil Uji T.....	96
Gambar 4.13 Hasil Regresi.....	97
Gambar 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	98
Gambar 4.15 Hasil Analisis Jalur Model 1.....	99
Gambar 4.16 Hasil Analisis Jalur Model 1.....	99
Gambar 4.17 Diagram Jalur Model Struktur 1.....	100
Gambar 4.18 Hasil Analisis Model Jalur 2.....	100
Gambar 4.19 Hasil Analisis Model Jalur 2.....	101
Gambar 4.20 Diagram Jalur Model Struktur 2.....	102
Gambar 4.21 Hasil Calculation Sobel Test.....	103

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	119
Lampiran 2. Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi.....	125
Lampiran 3. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	126
Lampiran 4. Jawaban Responden Variabel Turnover Intention.....	127
Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi.....	128
Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	129
Lampiran 7. Uji Validitas Validitas Turnover Intention.....	130
Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi.....	131
Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	131
Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention.....	131

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini, pertumbuhan bisnis yang terjadi di Indonesia sangat pesat, khususnya pada industri makanan ataupun kuliner. Dengan terus meningkatnya jumlah penduduk Indonesia pada setiap tahunnya, maka hal tersebut akan memiliki pengaruh terhadap volume kebutuhan dalam industri makanan atau kuliner yang juga meningkat. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Nonto (2011; dalam Oktaviana, 2018) Hingga saat ini, perkembangan bisnis pada industri makanan serta minuman masih tergolong sebagai perkembangan yang cukup tinggi di dunia. Faktor utama yang dapat menyebabkan pertumbuhan yang tinggi pada industri makanan atau kuliner yaitu bahwasanya makanan sebagai salah satu kebutuhan utama serta kebutuhan sehari-hari masyarakat. Namun, faktor pendukung lainnya yaitu bahwa saat ini masyarakat Indonesia memiliki kecenderungan untuk dapat menikmati makanan *ready to eat*. Sehingga dengan begitu, menggeluti bisnis pada industri makanan ataupun kuliner akan cukup menjanjikan karena adanya kebutuhan utama masyarakat yang dapat terus dipenuhi.

Perusahaan di industri kuliner terus berusaha untuk memajukan dan meningkatkan kualitasnya dengan dukungan dari setiap sumber daya manusia. Ketatnya persaingan yang terjadi dalam industri kuliner menyebabkan perusahaan harus bisa untuk mempersiapkan sumber daya manusia terbaik yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam keberlangsungan usaha perusahaan, karena tanpa adanya peran aktif yang diberikan oleh sumber daya manusia, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Kesumaningrum et al., (2021) bahwa sumber daya manusia sebagai bagian dari salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan serta mewujudkan iklim organisasi yang positif agar karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan merasa puas bekerja di perusahaan,

sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Turnover intention dapat dikatakan sebagai salah satu keinginan serta niat dari karyawan untuk dapat keluar maupun meninggalkan perusahaan dengan berbagai macam alasan yang diutarakannya. Mobley et al., (1978; dalam Halimah et al., 2016) mendefinisikan *turnover intention* sebagai sebuah niat ataupun kecenderungan seorang karyawan agar dapat berhenti bekerja dari pekerjaan yang sedang dilakukannya atas kehendaknya ataupun berpindah dari tempat bekerjanya saat ini menuju tempat kerja lainnya sesuai dengan opsinya sendiri. Terjadinya *turnover intention* karyawan yang nantinya akan muncul *turnover* sesungguhnya dapat menjadi salah satu faktor yang akan menghambat serta mengganggu kestabilan perusahaan dalam tercapainya tujuan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Luthans (2018) bahwa apabila terjadinya *turnover* maka perusahaan akan mengalami kerugian, karena hal tersebut akan membuat perusahaan sulit dalam mengembangkan usahanya karena kepergian karyawan dapat menyebabkan terhambatnya implementasi program yang telah ditetapkan. Sehingga, perusahaan harus mampu untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention* karyawan dengan sebaik-baiknya agar jalannya kegiatan operasional perusahaan tidak terganggu.

Iklim organisasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dari seorang karyawan. Menurut Wirawan (2007) Iklim organisasi adalah bagaimana anggota organisasi serta individu yang terkait dengan organisasi secara terus-menerus memandang hal-hal yang terjadi di dalam organisasi secara berkala, yang akan mempengaruhi sikap dan tindakan organisasi yang pada akhirnya akan menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena akan mempengaruhi bagaimana perspektif maupun persepsi seorang karyawan terhadap baik atau buruknya perusahaan. Iklim organisasi yang positif akan mendorong seorang karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Namun, jika iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan tidak kondusif dan tidak sesuai maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah serta pada akhirnya akan menyebabkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan

pengganti lainnya. Ketika karyawan merasa apabila perusahaan mengimplementasikan peraturan yang bertentangan dengan dirinya, maka situasi tersebut menyebabkan ketidakpuasan kerja (Putra & Suwandana, 2017).

Kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan sesuatu yang penting bagi mereka, ini didasarkan pada persepsi karyawan tentang pekerjaan tersebut (Luthans, 2018). Jika seorang karyawan merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaannya, maka akan mengakibatkan ia kurang terlibat dalam pekerjaan tersebut, komitmennya terhadap organisasi akan rendah, dan suasana akan menjadi negatif, akibatnya akan muncul serangkaian efek negatif. (Rondonuwu, 2018). Salah satu akibat negatif dari karyawan yang akan muncul yaitu *turnover intention*. Rekha et al., (2012; dalam Hatmoko, 2020) mengungkapkan bahwa keinginan seorang karyawan dalam meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Beberapa aspek dari kepuasan kerja yang terkait dengan keinginan dari karyawan dalam meninggalkan perusahaan mencakup kepuasan akan gaji atau upah, kesempatan promosi, hubungan dengan supervisor dan rekan kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Jika karyawan merasa adanya ketidakpuasan dengan salah satu aspek atau lebih, ia mungkin akan merasa tertarik untuk meninggalkan perusahaan dan berusaha untuk mencari pekerjaan yang dinilai lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapannya. Oleh karena itu, perusahaan penting dalam memahami serta mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan harapan karyawan terkait dengan kepuasan kerja, dan berusaha memenuhi kebutuhan tersebut untuk mengurangi *turnover intention*.

Penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh Putra & Suwandana (2017), menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Selain itu, iklim organisasi juga berpengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Kepuasan kerja juga berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh negatif yang signifikan dalam memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Artinya, kepuasan kerja

memainkan peran penting dalam mempengaruhi keinginan seorang karyawan dalam meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), dan iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta pada akhirnya mampu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Justus Steakhouse ialah salah satu perusahaan dari banyaknya perusahaan yang bergerak dalam industri kuliner. Justus steakhouse berdiri sejak tahun 2015 sebagai salah satu bentuk pengembangan konsep baru dari usaha kecil dengan nama “Justus” yang berdiri pada tahun 2005. Dengan terus mengembangkan kreativitas pada dunia kuliner, saat ini Justus Steakhouse telah memiliki 11 *Outlet* yang salah satu *outlet* nya berada di Buah Batu, Bandung. Justus Steakhouse memiliki tagline “*You Get More Than Enough*” yang memiliki arti bahwa Justus Steakhouse selalu berupaya untuk dapat memberikan kepuasan kepada setiap pelanggan, sehingga hal tersebut membuat karyawan Justus Steakhouse Buah Batu Bandung harus mampu memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Agar karyawan Justus Steakhouse Buah Batu Bandung dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawan dengan memperhatikan iklim organisasi, karena kepuasan karyawan akan mempengaruhi bagaimana pelayanan yang diberikan kepada konsumen Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. Dengan begitu, perusahaan penting untuk dapat mewujudkan kepuasan karyawan dan membangun iklim organisasi yang positif agar karyawan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.

Berdasarkan *preliminary research*, penulis memperoleh beberapa informasi terkait permasalahan yang terdapat di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. Salah satu permasalahan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan supervisor Justus Steakhouse Buah Batu Bandung bahwa dalam kurun waktu 1 tahun lebih selama beliau berada dalam jabatan tersebut terdapat *turnover* yang cukup tinggi. Supervisor menginformasikan bahwa alasan dari keinginan karyawan untuk keluar ataupun meninggalkan perusahaan salah satunya yaitu alasan tempat tinggal serta memperoleh kesempatan kerja yang baru dan lebih

baik. Berikut data jumlah karyawan yang memutuskan untuk keluar di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung selama 1 tahun terakhir berdasarkan informasi yang penulis peroleh :

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Justus Steakhouse Buah Batu Bandung

Periode	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	<i>Turnover rate</i>
November 2021 - Oktober 2022	50	43	8	15	15,1%

Sumber : Data Justus Steakhouse Buah Batu Bandung

Berdasarkan pemaparan data tersebut, dapat dilihat bahwa pada rentan waktu 1 tahun *turnover rate* pada Justus Steakhouse Buah Batu Bandung yaitu sebesar 15,1% sehingga terbilang cukup tinggi dibandingkan dengan angka normal *turnover* karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Gillis (1994; dalam Santoso et al., 2014) *turnover rate* karyawan pada sebuah perusahaan dapat tergolong normal jika berada pada kisaran 5% - 10% per-tahunnya. Hal tersebut menjadi permasalahan serius yang perusahaan harus tangani karena adanya permasalahan *turnover* yang cukup tinggi dapat memberikan dampak negatif kepada perusahaan. Selaras dengan hasil wawancara yang telah diperoleh bahwa dampak negatif dari terjadinya perputaran karyawan yaitu Justus Steakhouse mengalami kerugian dalam segi biaya pelatihan, dikarenakan pada umumnya setiap karyawan Justus Steakhouse untuk mendalami *job description* nya maka dalam skala 1 bulan akan memperoleh 3x pelatihan baik secara keseluruhan outlet Justus Steakhouse maupun internal Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.

Selanjutnya, penulis juga berkesempatan untuk melakukan wawancara kepada karyawan Justus Steakhouse Buah Batu Bandung, dan mendapatkan informasi terkait bagaimana yang terjadi atau dialami selama bekerja di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung. Menurut hasil wawancara dengan karyawan Ia

merasa bahwa sebenarnya telah mengetahui secara jelas pekerjaan yang diberikan, namun disisi lain terkadang terdapat kesenjangan antara karyawan baru (yang baru bekerja <4 bulan) dengan karyawan lama (yang telah bekerja hampir >3 tahun) sehingga terkadang adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, selain itu karyawan merasa terkadang penghargaan atau imbalan (pujian) tidak sepadan maupun kurang diterima ketika Ia telah menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kinerja terbaiknya, lalu karyawan merasa bahwa tidak dituntut untuk dapat langsung mengambil keputusan atas sebuah *problem* yang terjadi karena *decision making* perusahaan harus terlebih dahulu disetujui dan diputuskan oleh pihak yang lebih memiliki wewenang, karyawan juga merasa bahwa adanya keharusan untuk dapat terus mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar-standar perusahaan sehingga terkadang menjadi beban tersendiri untuk karyawan tersebut. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan teori Stringer (2002; dalam Wirawan, 2007) mengenai dimensi iklim organisasi.

Permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya berdampak kepada pekerjaan yang dilakukan para karyawan menjadi tidak maksimal, sejalan dengan hasil wawancara dengan supervisor bahwa pernah terdapat komplain dari konsumen terkait kinerja karyawan, terdapatnya karyawan yang datang bekerja tidak sesuai dengan waktu yang seharusnya (terlambat), serta karyawan yang tidak masuk / tidak hadir dengan alasan tidak jelas. Hal-hal yang disampaikan oleh supervisor tampaknya disebabkan oleh adanya ketidakpuasan karyawan akan iklim organisasi yang dirasakannya, sehingga menciptakan timbulnya keinginan para karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dengan menunjukkan sikap-sikap yang tidak sesuai dengan seharusnya. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor diperoleh informasi bahwa terdapatnya karyawan yang mengeluh terkait ketidakpuasan akan kesempatan promosi serta pemberian upah / gaji yang diterimanya, sehingga hal ini dapat memungkinkan menjadi faktor pendukung lainnya mengapa karyawan memiliki keinginan keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Apabila ditarik secara garis besar dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa iklim organisasi di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung dirasa kurang kondusif dalam beberapa aspek sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya ketidakpuasan tersebut memberikan dampak pada keinginan dari karyawan dalam meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Berdasarkan masalah dan uraian-uraian tersebut, maka penulis akan mengangkat topik dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka pada penelitian ini rumusan masalahnya antara lain :

1. Bagaimana iklim organisasi di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung?
3. Bagaimana *turnover intention* karyawan di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung?
5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung?
6. Bagaimana pengaruh iklim organisasi melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimana iklim organisasi di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.

2. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.
3. Mengetahui bagaimana *turnover intention* karyawan di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.
6. Mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, terutama bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan iklim organisasi dan kepuasan karyawan serta mengurangi *turnover intention*. Berikut ini adalah beberapa kegunaan penelitian ini:

1. Bagi peneliti, penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu berguna untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai bagaimana teori dapat diterapkan pada kondisi perusahaan.
2. Bagi Justus Steakhouse Buah Batu Bandung, penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui pengaruh antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan kekurangan terkait iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh dari iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti berikutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang memiliki peran penting untuk mengerjakan sebuah pekerjaan pada perusahaan. Dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, perusahaan harus mampu untuk memperhatikan iklim organisasi, karena akan mempengaruhi karyawan dalam memiliki sudut pandang terhadap baik buruknya perusahaan. Iklim organisasi didefinisikan oleh Wirawan (2007) ialah bagaimana anggota organisasi serta individu yang terkait dengan organisasi secara terus-menerus memandang hal-hal yang terjadi di dalam organisasi secara berkala, yang akan mempengaruhi sikap dan tindakan organisasi yang pada akhirnya akan menentukan kinerja organisasi. Dengan begitu, iklim organisasi memiliki peran dalam pencapaian kinerja karyawan maupun keberhasilan perusahaan. Iklim organisasi yang positif dapat dijadikan sebagai dorongan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik karena timbulnya kepuasan dalam lingkungan pekerjaan. Selain itu, dimensi dalam iklim organisasi diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Stringer (2002; dalam Wirawan, 2007) terdapat enam dimensi adalah sebagai berikut :

1. Struktur
2. Standar-standar
3. Tanggung jawab
4. Penghargaan
5. Dukungan
6. Komitmen

Jika iklim organisasi di dalam perusahaan kondusif, diharapkan kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Apabila seorang karyawan merasa bahwa perusahaan mengimplementasikan peraturan yang sesuai dengan nilai-nilai dan harapannya, maka dengan begitu ia akan merasa puas dengan pekerjaannya (Swastha, 2008; dalam Putra & Suwandana, 2017). Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk dapat diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat mempengaruhi bagaimana tindakan seorang karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya maka akan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk dapat membantu perusahaan dalam mencapai kepentingannya. Kepuasan kerja

didefinisikan oleh Luthans (2018) ialah bagaimana karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan sesuatu yang penting bagi mereka, ini didasarkan pada persepsi karyawan tentang pekerjaan tersebut. Luthans (2018) mengemukakan dimensi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan Untuk Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

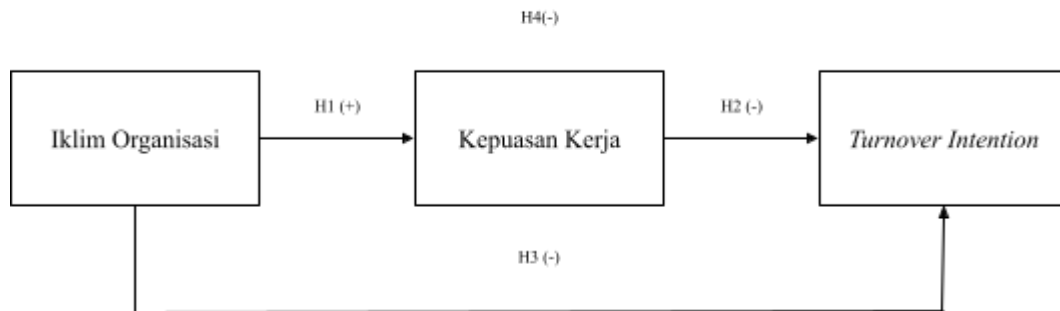
Jika seorang karyawan merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaannya, maka akan mengakibatkan ia kurang terlibat dalam pekerjaan tersebut, komitmennya terhadap organisasi akan rendah, dan suasana akan menjadi negatif, akibatnya akan muncul serangkaian efek negatif. (Rondonuwu, 2018). Salah satu akibat negatif dari karyawan yang akan muncul yaitu *turnover intention*. *Turnover intention* didefinisikan oleh Mobley et al., (1978; dalam Halimah et al., 2016) sebagai sebuah niat ataupun kecenderungan seorang karyawan agar dapat berhenti bekerja dari pekerjaan yang sedang dilakukannya atas kehendaknya ataupun berpindah dari tempat bekerjanya saat ini menuju tempat kerja lainnya sesuai dengan opsinya sendiri. Terjadinya *turnover intention* karyawan akan menghambat serta mengganggu kestabilan perusahaan dalam tercapainya tujuan. Mobley et al., (1978; dalam Halimah et al., 2016) mengemukakan dimensi *turnover intention* yaitu :

1. *Thinking of quitting*
2. *Intent to search*
3. *Intent to quit*

Dimensi *turnover intention* tersebut dapat terjadi apabila para karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, dan ketidakpuasan tersebut dapat terjadi apabila perusahaan tidak menciptakan serta mewujudkan iklim organisasi yang positif.

Berdasarkan *preliminary research* dan teori yang telah dikemukakan, maka penulis menggambarkan model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka penulis merumuskan hipotesis dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.

H3 : Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.

H4 : Iklim organisasi melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di Justus Steakhouse Buah Batu Bandung.