

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI INTERVENING PADA PERUSAHAAN
BABAKARAN CAMP BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar

Sarjana Ekonomi

Oleh:

Mega Tria Mustika

2013120255

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2018

**THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE
TOWARDS TURNOVER INTENTION WITH JOB
SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE AT
BABAKARAN CAMP BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

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

By:

Mega Tria Mustika

2013120255

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2018

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



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI INTERVENING PADA PERUSAHAAN
BABAKARAN CAMP BANDUNG**

Oleh:

Mega Tria Mustika

2013120255

Bandung, Januari 2018

Ketua Program Sarjana Manajemen,



(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

Pembimbing Skripsi,



(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

PERNYATAAN



Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Mega Tria Mustika
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 14 April 1994
NPM : 2013120255
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PERUSAHAAN BABAKARAN CAMP BANDUNG**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

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 : Januari 2018

Pembuat pernyataan :

ABSTRAK

Untuk mengelola sebuah restoran, diperlukan karyawan untuk memberikan pelayanan prima agar perusahaan mempunyai reputasi baik di mata konsumen. Karyawan yang merasa lingkungan di perusahaannya tidak kondusif dan tidak merasa puas akan mencari alternatif perusahaan lain. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi perusahaan karena dapat mengurangi *turnover intention* dengan mempertimbangkan iklim organisasi sebagai pembentuk kepuasan kerja. Semakin kondusif iklim organisasi dan tingginya tingkat kepuasan kerja akan berdampak pada rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan sebuah perusahaan.

Penelitian dilakukan di Babakaran Camp Resto Bandung dengan menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang. Metode penelitian yang dilakukan adalah wawancara tidak terstruktur, observasi, dan kuesioner. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Dari data kuesioner kemudian diolah dan di analisis menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan, dan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* pada Babakaran Camp Bandung.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelas sarjana strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening pada Babakaran Camp Bandung ini tentu tidak lepas dari kekurangan, baik kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini.

Dalam penelitian skripsi ini peneliti mengucapkan terima kasih selalu membantu dalam banyak hal kepada:

1. Kedua orangtua, Rini Afriantari dan Enay Sukandar, yang selalu memberi support berupa moril maupun materi kepada penulis dalam melakukan studi selama perkuliahan dan selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik.
2. Orangtua keduaku, Rita Ariani dan Widiadana, yang juga selalu memberi support berupa moril maupun materi kepada penulis dalam proses menyelesaikan studi di Universitas Katolik Parahyangan.
3. Kakak-kakakku yang selalu memahami sibuknya penulis selama semester penyusunan berlangsung.
4. Anakku, Savio Erlando, yang dengan sabarnya menunggu penulis pulang selama sibuknya menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing Manajemen Insani dan Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, memberikan ilmu, dan mengkoreksi kesalahan-kesalahan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar, staf Tata Usaha, staf perpustakaan, dan seluruh pekarya yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik

Parahyangan Bandung, yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di kampus.

7. Tri Darmawan yang selalu sabar menemani bulak-balik kampus, membantu penulisan skripsi, serta mengerti emosional penulis yang sangat *moody* padahal dirinya sendiri sama-sama sedang mengerjakan skripsi namun tetap memprioritaskan penulis, serta dapat hari sidang yang sama. Sukses untuk kita!
8. Perusahaan Babakaran Camp yang mengizinkan penulis meneliti perusahaannya serta membantu dalam memecahkan masalah dan kesulitan yang di alami penulis.
9. Fikriyadi Amrullah, Riansyah, Annasthasia, Rifa Kamila, Anisa Ira, Dicky Fathony, Airien Parapat, dan Silmina yang selalu membantu penulis saat kesulitan dalam penyusunan skripsi, serta saling memberi semangat ketika sudah terasa tak ada harapan.
10. Lyotta yang selalu mendoakan saya selama berjalannya skripsi dan sidang.
11. Sahabat-sahabat dari “Senonoh”, yang selalu mendengar keluh kesah selama penyelesaian skripsi ini, dan mau meluangkan waktunya untuk menghibur penulis.
12. Sahabat “Barb-“ yang membuat penulis semakin ingin cepat lulus karena seisi grup sudah pada lulus sehingga tidak ingin teringgal.
13. Satpam lantai 4 yang baik hati selalu memberi *update* jadwal Ibu Triyana.
14. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR 2013 lainnya yang telah menjadi rekan seperjuangan penulis selama masa perkuliahan
15. Sahabat-sahabat Divisi Acara ATTRACTION yang selalu memberi asupan lawakan dan mengajari penulis untuk tertawa lepas selama berkuliah di UNPAR.
16. Perdana Accounting Service yang sudah mengizinkan penulis untuk cuti kerja agar dapat menyelesaikan studi dengan fokus.

17. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan hingga proses pengerjaan skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dari penulis dalam pengetahuan, waktu dan juga tenaga. Namun penulis berharap agar skripsi dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya, dan penulis juga menerima setiap kritik dan saran mengenai skripsi ini untuk dijadikan sebagai bahan perbaikan dan pembelajaran di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT memberi rahmat bagi semua yang telah membantu penulis selama ini.

Bandung, Januari 2018

Mega Tria Mustika

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
1.6 Hipotesis Penelitian.....	10
BAB 2 KERANGKA TEORITIS	11
2.1 Iklim Organisasi	11
2.1.1 Dimensi Iklim Organisasi.....	14
2.1.2 Faktor Iklim Organisasi.....	15
2.2 Kepuasan Kerja	19
2.2.1 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	20
2.2.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	22
2.2.3 Faktor Kepuasan Kerja.....	24
2.3 Pengertian <i>Turnover</i>	27
2.3.1 Turnover Intention.....	29
2.3.2 Dampak Turnover intention	29
2.3.3 Dimensi Turnover Intentions	30

2.3.4	Faktor-faktor yang Berperan pada <i>Turnover Intention</i>	31
2.4	Penelitian Terdahulu	33
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Metode dan Jenis Penelitian	35
3.1.1	Teknik Pengumpulan Data	35
3.1.2	Variabel Penelitian	36
3.1.3	Operasional Variabel.....	37
3.1.4	Populasi dan Sampel.....	40
3.2	Teknik Pengolahan Data	40
3.2.1	Uji Instrumen Penelitian.....	43
3.2.2	Uji Asumsi Klasik	47
3.3	Profil Perusahaan.....	48
3.3.1	Visi Babakaran	49
3.3.2	Misi Babakaran.....	50
3.3.3	Corporate Excellence.....	50
3.3.4	Gambaran Umum Karyawan Babakaran Camp Resto	51
3.3.5	Uraian Pekerjaan (<i>Job Description</i>) Karyawan.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		59
4.1	Hasil Penelitian	59
4.2	Analisis Iklim Organisasi	59
4.2.1	Struktur Organisasi	60
4.2.2	Standar Kerja	61
4.2.3	Tanggungjawab	61
4.2.4	Penghargaan	62
4.2.5	Dukungan	63
4.2.6	Komitmen.....	63

	Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen	64
4.3	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan.....	64
	4.3.1 Pekerjaan Itu Sendiri	66
	4.3.2 Gaji	67
	4.3.3 Promosi.....	67
	4.4.4 Pengawasan Atasan	68
	4.4.5 Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	69
4.4	Analisis Turnover Intention	70
	4.4.1 Pikiran Untuk Keluar Dari Pekerjaan.....	71
	4.4.2 Intensi Mencari Alternatif	72
	4.4.3 Intensi Untuk Keluar	73
4.5	Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada <i>Turnover Intention</i>	73
4.6	Uji Asumsi Klasik	75
	4.6.1 Uji Normalitas	75
	4.6.2 Uji Multikolinieritas	76
	4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	76
4.7	Uji Hipotesis.....	78
	4.7.1 Uji t Regresi Sederhana	80
	4.7.2 Uji t Regresi Berganda	81
	4.7.3 Koefisien Determinasi.....	83
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		85
5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA		91

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi	37
Tabel 3. 2 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	39
Tabel 3. 3 Dimensi dan Indikator Turnover Intention	40
Tabel 3. 4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 3. 5 Data Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 3. 6 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	52
Tabel 3. 7 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 3. 8 Data Responden Berdasarkan Lama Kerja	53
Tabel 4. 1 Pedoman Kategorisasi Jumlah Skor Jawaban Responden	59
Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Tentang Struktur Organisasi	60
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Tentang Standar Kerja	61
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Tentang Tanggungjawab	61
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Penghargaan	62
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Dukungan	63
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen	64
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	65
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Atas Pekerjaan	66
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Atas Gaji	67
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Tentang Promosi.....	68
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Atasan	69
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	69
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Turnover Intention</i>	70
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Tentang Pikiran untuk Keluar Dari Pekerjaan..	71
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Tentang Intensi Mencari Alternatif	72
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Tentang Intensi Untuk Keluar	73
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas Data.....	75
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas	76
Tabel 4.20 Koefisien Jalur Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
Tabel 4.21 Koefisien Jalur Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	79

Tabel 4.22 Hasil Uji Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.23 Hasil Uji Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
Tabel 4.24 Hasil Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	83
Tabel 4.26 Koefisien Determinasi Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Penelitian	10
Gambar 2. 1 Faktor Iklim Organisasi.....	16
Gambar 3. 1 Logo Babakaran	49
Gambar 3. 2 Sate Babakaran.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 2	Rekapitulasi Data Kuesioner Penelitian

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan secara tidak langsung dituntut bersaing dengan perusahaan lainnya dalam menawarkan kebutuhan yang terbaik bagi karyawannya karena mereka menyadari bahwa karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan demi mencapai visi perusahaan. Menurut Silalahi (2011), karyawan perlu ditangani khusus oleh manajer yang mampu menciptakan dan membina hubungan dengan baik, memahami orang lain, menyeleksi personalia, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok. Jika karyawan nyaman berada di lingkungan kerjanya, mereka akan merasa puas terhadap perusahaan tersebut dan karyawan ingin tetap berada di perusahaan untuk jangka waktu yang lama serta berkurangnya *turnover intention*.

Turnover intention adalah intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Mereka mempunyai niat untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain. Setelah itu terjadi, muncullah *turnover* yang sebenarnya, yaitu pergerakan keluar masuknya karyawan di tempat kerja.

Sering ditemui karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan hanya karena faktor kecewa. Data dari Depnaker dalam Almigo (2004) menyatakan sekitar 80% kasus terjadinya pemogokan pekerja karena ulah pengusaha, dimana pengusaha tersebut hanya melihat produktivitas kerjanya saja tanpa melihat faktor mendasar dalam menunjang produktivitas kerja seperti upah, kondisi kerja, serta untuk memenuhi jumlah dan mutu yang memadai. Banyak perusahaan yang masih menekan karyawannya untuk membantu mencapai visi perusahaannya namun melupakan sisi kesejahteraan karyawan, sehingga karyawannya tidak bertahan lama dan mencari perusahaan lain yang mempunyai nilai-nilai sama dengan karyawan tersebut. *Turnover intention* dari seorang individu merupakan dampak buruk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu (Fitria, 2015). Karyawan yang merasa lingkungan di perusahaannya tidak kondusif akan cepat mobilisasi ke perusahaan lain

ataupun mencari pengganti perusahaan yang sedang ia duduki. Hal ini disebut keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention*. Jika *turnover intention* sudah menjadi *turnover*, artinya perusahaan tidak ada usaha untuk meyakinkan karyawan agar tetap berada di perusahaannya, tidak memberi jaminan, dan tidak ada titik temu solusi diantara keduanya.

Turnover yang tinggi dapat mengganggu kestabilan perusahaan karena mereka perlu mengiklankan butuhnya karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong, merekrut karyawan baru dan pelatihan kembali yang membutuhkan biaya yang berkelanjutan. Waktu yang terbuang pada masa pergantian karyawan sangat disayangkan, karena mengganggu aktivitas rutin perusahaan. Jika *turnover* tinggi, maka perlu diamati bagian kesalahan perusahaan tersebut.

Penyebab terjadinya *turnover* antara lain stress kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya (Sutanto dan Gunawan dalam (Putra, 2017)). *Turnover intention* diklasifikasikan kedalam dua bagian, yaitu *turnover* tidak dapat dicegah dan *turnover* yang tidak diinginkan (Kumar *et al.*, 2011) dalam (Putra, 2017). Menurut Harnoto (2002:2) dalam (Putra, 2017) menyatakan bahwa ada indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Indikator-indikator *turnover intention* yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Turnover intention tentu disebabkan oleh suatu faktor tertentu, salah satunya iklim organisasi. Iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya berdasarkan persepsi karyawan. Sebuah perusahaan memiliki kewajiban bagaimana mereka memperlakukan karyawan dengan baik yang akan berdampak terhadap pandangan positif karyawan pada perusahaan tersebut. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sudut pandang karyawan terhadap perusahaannya, baik atau buruknya suatu perusahaan dapat terlihat bagaimana iklim di internal perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan mewujudkan kualitas yang baik internal maupun eksternal suatu perusahaan.

Kultur sosial dan lingkungan perusahaan yang ditempati karyawan dapat mempengaruhi betah tidaknya seorang karyawan. Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja (Putra, 2017). Apabila karyawan merasa tidak cocok dengan standar dan pembagian tanggung jawab pada posisi yang ia jabati, akan timbul rendahnya kepuasan karyawan dan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah pekerjaan ke perusahaan lain dan juga rutinitas pekerjaan terkadang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

Iklim kerja yang baik akan menghasilkan respon positif pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Suatu perusahaan yang positif diukur dengan melihat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Perusahaan Restoran memiliki tujuan agar konsumen puas dengan layanan yang diberikan. Namun, sulit apabila karyawannya sendiri memiliki rasa ketidakpuasan dari perusahaan, sehingga tidak dapat memberikan pelayanan prima kepada konsumen.

Kepuasan kerja adalah reaksi afektif umum atau global yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka (Javad dan Davood dalam Putra, 2017). Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, contohnya upah dan gaji, kepedulian Atasan dan rekan kerja, faktor promosi dan jalur karir yang ditawarkan perusahaan, dan pekerjaan itu sendiri. Ketidakpuasan karyawan atas upah yang di tawarkan perusahaan dapat berdampak positif terhadap *turnover intention*, karena ketika mereka merasa tidak puas dengan penawarannya, mereka akan berpikir untuk mencari perusahaan lain yang dapat memberikan penawaran lebih baik. Selain itu, karyawan akan mudah bosan dengan pekerjaan yang tidak memberikan arti bagi hidupnya. Apabila perusahaan memberi wewenang untuk mengungkapkan pendapat dan mengambil resiko dalam membuat keputusan, karyawan akan merasa penting serta dibutuhkan perusahaan sehingga mereka akan menetap dan bahkan membantu perusahaan mencapai visinya karena mereka menjadi loyal pada perusahaannya, sehingga karyawan tidak berpikir untuk melamar kerja di perusahaan lain.

Babakaran Camp merupakan perusahaan kuliner di Bandung yang menjadi objek penelitian penulis. Perusahaan ini berdiri sejak 2015 yang berada di Jalan Ir. H. Djuanda No.111 dan jalan Buah Batu No.133 Kota Bandung. Babakaran Camp merupakan salah satu kuliner yang terbilang sukses karena terbilang baru, strategisnya tempat dan marketing yang bagus mampu membuat Babakaran melejit. Pada hari pertama *soft opening* antriannya sangat panjang tetapi tidak mengubah niat konsumen untuk menunggu dapatnya meja. Perusahaan ini bergerak di bidang persatean. Hingga kini, tak jarang melihat konsumen di Babakaran Camp mengantri karena makanannya yang enak. Sangat cocok untuk perhentian makan para pengunjung dalam maupun luar kota karena berada di sisi jalan dan bersebelahan dengan Factory Outlet terkenal di Bandung.

Babakaran buka selama 12 jam, mulai pukul 12.00 siang hingga 00.00 malam, dan karyawan mulai masuk outlet pukul 10.00 pagi. Babakaran memiliki jumlah karyawan tidak sedikit, berjumlah 50 orang pekerja per Oktober 2017. Karyawan di Babakaran bekerja secara *shift*, mulai pukul 10.00 pagi hingga 16.00 kemudian dilanjutkan oleh *shift* berikutnya pukul 16.00 hingga 00.00.

Babakaran menyajikan satenya dengan bermacam sambal. Menurut konsumen, hasil pembakaran satenya terkadang terlalu gosong atau kurang panas, padahal menurut department SDM, karyawan *grill* sudah di *training* mengenai konsistensi dalam pembakaran. Selain karyawan *grill*, kasir sering kali dapat komplain kurang ramah dalam melayani konsumen. Hal-hal tersebut mungkin disebabkan karena ketidakpuasan karyawan terhadap iklim kerjanya.

Sebelumnya peneliti telah mendapatkan banyak informasi mengenai Babakaran Camp Resto Dago, salah satunya masalah-masalah yang terdapat disana. Perusahaan yang telah berjalan selama 2 tahun ini memiliki masalah *turnover* yang tinggi. Pada pertengahan tahun 2016 hingga September 2017, adapun 63 karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan yang terbilang rata-rata 5 karyawan memutuskan keluar dari 53 karyawan tiap bulannya. Ini merupakan hal serius yang perlu ditangani. Berbagai macam penyebab karyawan tersebut keluar yaitu peran dan tanggungjawab yang kurang jelas, pelaksanaan sistem manajemen tidak baik, merasa tidak diperhatikan oleh atasannya, rendahnya komitmen dengan perusahaan, dan kurang

dukungan untuk kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, Babakaran memiliki masalah seperti kurang optimalnya karyawan dalam bekerja, contohnya dalam menghitung stok sate dan pekerjaannya tidak sesuai *jobdesc* dan *shift*, dan karyawan sering telat. Adanya GAP antara karyawan lama dan karyawan baru merupakan masalah utama dari *turnover intention* mereka. Masalah-masalah tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan dan pencapaian visi perusahaan dalam jangka waktu yang panjang jika terus di biarkan.

Penelitian dari Putra (2017) menyebutkan penelitian-penelitian sebelumnya dari Suliman dan Obaidli (2011) bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jyoty (2013) dalam (Putra, 2017) menyatakan iklim organisasi dengan *turnover intention* memiliki hubungan negatif. Menurut Mamewe (2015) dalam (Putra, 2017) mengemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil wawancara penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2017) dan data yang diberikan oleh bagian SDM PT. BFI Finance Indonesia Tbk menemukan permasalahan pada pengelolaan SDM di PT. BFI Finance Indonesia Tbk yaitu *turnover intention* dari perusahaan terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan adanya jabaran masalah di atas, perusahaan Babakaran yang notabene memiliki banyak karyawan dengan berbagai masalahnya perlu di atasi dengan baik agar dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan. Permasalahan tersebut merupakan bagian-bagian dari iklim organisasi. Wirawan (2007) menyebutkan iklim organisasi menurut Litwin dan R. A. Stringer (1968) yaitu “...a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. It's properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire.” Menurut kedua penulis tersebut iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Dengan tingginya *turnover* karyawan, maka akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan untuk membantu

perusahaan mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai intervening, serta memberi usulan terbaik bagi perusahaan melalui diskusi dan wawancara.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana iklim organisasi di Babakaran Camp?
2. Sejauh mana tingkat kepuasan kerja di Babakaran Camp?
3. Sejauh mana tingkat *turnover intention* di Babakaran Camp?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Babakaran Camp?
5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Babakaran Camp?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana iklim organisasi di Babakaran Camp.
2. Mengetahui sejauh mana kepuasan kerja di Babakaran Camp.
3. Mengetahui sejauh mana tingkat *turnover intention* di Babakaran Camp.
4. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di Babakaran Camp.
5. Mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Babakaran Camp.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Membantu memberikan informasi dan keadaan mengenai iklim organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*, pengaruh antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*, dan pengaruh antara kepuasan kerja dan *turnover intention* di perusahaan Babakaran Camp Resto. Selain itu, untuk memberikan informasi faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawannya, dan mampu membantu menyelesaikan masalah terkait topik ini kepada perusahaan.
2. Bagi peneliti

Memperluas ilmu dan wawasan mengenai iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* suatu perusahaan serta memberi bekal pengetahuan mengenai topik ini untuk masa kerja nanti.

3. Bagi pihak lain

Memberi ilmu dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai intervening dapat menjadi referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Peneliti sudah melakukan wawancara kepada manajer SDM dan Marketing, diketahui bahwa keluhannya berupa cara kerja karyawan kurang sesuai harapan dengan standar yang diberikan perusahaan, pelayanan kurang ramah menurut konsumen, dan karyawan yang kurang konsisten dalam lama pembakaran satenya, sehingga sate yang disajikan pada konsumen terkadang terlalu gosong atau masih mentah. Manajer SDM mengeluhkan karyawan terlihat kurang puas dengan tawaran yang diberikan perusahaan sehingga mereka membutuhkan indikator apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, terdapat 63 karyawan yang melakukan *turnover* dari Babakaran Camp dari Juli 2016 hingga sekarang, padahal rata-rata setiap bulannya hanya 53 karyawan yang aktif bekerja, artinya *turnover* di Babakaran Camp sangat tinggi melebihi rata-rata karyawan yang tinggal selama periode tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan tindakan untuk mencegah *turnover* yang lebih tinggi lagi karena berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena adanya biaya perekrutan kembali karyawan untuk mengganti karyawan yang keluar. Selain itu, dibutuhkan *training* karyawan baru yang sebenarnya membuang-buang waktu manajernya karena terus-menerus *training* karyawan namun setelah mereka cukup handal, mereka melakukan *turnover* lagi. Menurut Manajer SDM, karyawan di wawancara sebelum mereka keluar perusahaan dan alasannya karena rumah mereka cukup jauh dengan tempatnya bekerja, adapun alasan lainnya karena mereka mendapat pekerjaan baru di tempat lain. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak cukup memberi tunjangan transportasi dan nilai-nilai perusahaan tidak sesuai dengan nilai-nilai individu yang memutuskan untuk keluar. Selain itu, perusahaan tidak menanamkan visi dan misi perusahaan pada

karyawannya, sehingga sulit karyawan untuk membantu perusahaan mencapai visinya karena mereka bahkan tidak tahu apa visi perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover* karyawan dapat diukur melalui iklim organisasi.

Menurut Wirawan dalam bukunya *Budaya dan Iklim Organisasi (2007)*, iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi yang kemudian menentukan kepuasan serta kinerja organisasi. Menurut Stringer dalam Wirawan (2007), berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan segala sesuatu yang dipersepsi, sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang terdapat pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan tertentu. Jika dimensi iklim organisasi dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi secara positif maka akan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Dimensi iklim organisasi dipercaya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang disebutkan oleh Stringer dalam Wirawan (2007) adalah:

1. Struktur
2. Standar
3. Tanggungjawab
4. Komitmen
5. Penghargaan
6. Dukungan

Menurut Robbins dalam Putra (2017), kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan atau penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan. Kepuasan kerja bisa menjadi imbalan atas pemberian tanggungjawab yang jelas di perusahaan, imbalan atas standar-standar kualitas lingkungan kerja yang baik, serta pemberian harapan jenjang karir yang jelas yang

seluruhnya merupakan dimensi dari iklim organisasi. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins dalam Putra (2017) adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Pengawasan atasan
4. Promosi
5. Rekan kerja

Dimensi kepuasan kerja dapat berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention*. Menurut teori yang dikutip oleh Putra (2017), *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Indikator yang digunakan sebagai penilaian untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan yaitu adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, kinerja yang menurun, dan mencari pekerjaan di tempat lain. Indikator tersebut dapat terjadi apabila karyawan merasa adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan di perusahaannya. Karyawan akan merasa puas kerja apabila perusahaan memberikan kualitas kerja yang baik, salah satunya iklim kerja yang nyaman.

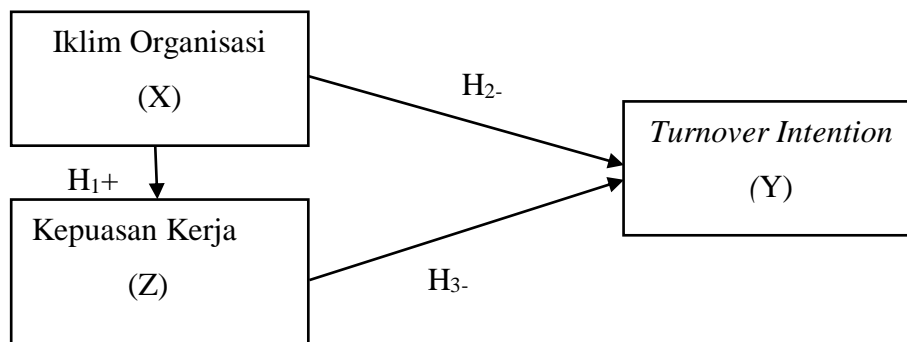
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2017), kepuasan kerja dapat menekan munculnya *turnover intention* dengan iklim organisasi sebagai pembentuk kepuasan kerja. Putra (2017) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan tingkat iklim organisasi maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dalam memediasi antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*. Penelitian pertama yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* di

Babakaran Camp Resto. Kedua, mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Babakaran Camp Resto.

Oleh karena itu, penulis membuat model penelitian dibawah ini untuk mengetahui apakah penelitian terdahulu dapat di aplikasikan di objek yang berbeda. Model kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Model Penelitian



1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang dijabarkan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Babakaran Camp Resto.

2. Hipotesis 2

Iklim organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Babakaran Camp Resto.

3. Hipotesis 3

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Babakaran Camp Resto.