

UPAYA PENURUNAN *TURNOVER INTENTION* DIPENGARUHI OLEH TUNTUTAN KERJA, IKLIM ORGANISASI, DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL PADA PT BFI FINANCE, TBK AREA SURABAYA

Kyara Pravita Nur Jannah
kyarapravita25@gmail.com
Novianto Eko Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research was aimed to examine the effect of job demand, organizational climate, and interpersonal relations on the efforts of turnover intention reduction at PT BFI Finance Tbk, Area Surabaya. The work demand was measured with job condition, the use of work time, and the target which had been achieved. The organizational climate was measured by conflict on the environment, responsibility, support factors, and familiarity with the environment. Meanwhile, interpersonal relations were measured with trust, openness, and support. This research was quantitative with the population sample used all employees at PT. BFI Finance Tbk, Area Surabaya. This research used simple random sampling i.e., a random sample selection without any criteria given. The number of research samples was 65 employees. Moreover, the research data collection used questionnaire distribution to the respondents. The research analysis method used multiple linear regression with the SPSS program 25 version. The research result concluded that organizational climate and interpersonal relations had a positive effect on turnover intention. Meanwhile, the work demand did not affect the turnover intention.

keywords: *work demand, organizational climate, interpersonal relations, turnover intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tuntutan kerja, iklim organisasi, dan hubungan interpersonal terhadap upaya penurunan *turnover intention* pada PT BFI Finance Tbk, Area Surabaya. Tuntutan kerja diukur dengan kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Untuk iklim organisasi diukur dengan konflik pada lingkungan, tanggung jawab, faktor dukungan, dan keakraban dalam lingkungan. Sedangkan hubungan interpersonal diukur dengan saling percaya, terbuka dan suportif. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel populasinya adalah seluruh karyawan PT BFI Finance Tbk, Area Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu pemilihan sampel secara acak tanpa ada kriteria khusus. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan tuntutan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

kata kunci: *tuntutan Kerja, iklim organisasi, hubungan interpersonal, turnover intention*

PENDAHULUAN

Perusahaan *leasing* merupakan badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan lainnya, perusahaan ini berjalan pada lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan usaha seperti sewa guna usaha, anak piutang, usaha kartu kredit, dan pembiayaan konsumen. Untuk arti dari *leasing* sendiripun sampai sekarang belum ada yang diterima oleh semua pihak. Karena pada kenyataannya makna *leasing* di definisikan dalam berbagai bentuk, dimana *leasing* merupakan nama dari semua perjanjian *leasing*. Maka dari itu, para ahli mengalami kesulitan untuk mendefinisikan makna *leasing*.

Terdapat beberapa kasus yang terjadi pada perusahaan BFI Finance di Indonesia, yaitu dengan adanya proses pengembangan karir di perusahaan BFI Finance Indonesia. Kasus yang terjadi adalah banyak karyawan yang tidak ingin mengembangkan karir nya di perusahaan BFI Finance karena para karyawan sudah nyaman dengan adanya beban yang dimiliki karyawan, artinya dalam hal ini perusahaan BFI Finance memberikan beban sesuai dengan perkembangan jabatan karyawan sehingga mengakibatkan banyaknya karyawan yang merasa cukup nyaman dengan posisi mereka yang sekarang. Banyak karyawan BFI Finance yang enggan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru dengan bentuk pekerjaan yang berbeda, dapat disimpulkan pula BFI Finance memiliki kebijakan untuk merotasi karyawannya ke cabang yang berbeda dengan posisi yang berbeda serta jabatan yang berbeda. Hal tersebut terjadi di kalangan karyawan yang memiliki masa kerja lama akibatnya karyawan yang baru akan mengisi kekosongan jabatan yang ada, akan tetapi karyawan baru pun juga menolak dengan alasan etika dan ketidaknyamanan yang harus memimpin karyawan yang lama atau dari segi usia. Sehingga kasus tersebut juga menjadi alasan karyawan berpindah atau keluar dari perusahaan. Kasus tersebut diungkap melalui proses penelitian di salah satu cabang BFI Finance Indonesia di Surabaya. Menjadi karyawan di perusahaan *leasing* pun terbilang tidaklah mudah dan mempunyai tantangan tersendiri. Diulas dari beberapa masalah yang dialami oleh perusahaan *leasing* tidak lain adalah banyaknya karyawan yang tertekan akan banyaknya pekerjaan, dan sistem target konsumen perbulan yang bisa dikatakan tidak mudah untuk meraih target yang sudah ditentukan oleh perusahaan selama sebulan. Memang, ada beberapa karyawan yang dapat menempuh target tersebut dan ada juga yang tidak dapat menempuh angka target.

Dengan banyaknya karyawan yang merasa tertekan dan stres akan tugas-tugas yang dilaksanakan, maka terjadilah perubahan sikap dan perilaku karyawan yang dapat menyebabkan *turnover intention*. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang karyawan untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dimana karyawan tersebut belum mencapai tahap realisasi (Putra, 2016). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan menyebabkan timbulnya *turnover intention* yaitu stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional (Shabrina, 2018).

Faktor yang mempengaruhi terjadinya keluarnya tenaga kerja (*turnover*) adalah tuntutan kerja (*job demands*), pada perusahaan *leasing* para karyawan bekerja dibawah tekanan dengan adanya sistem kerja target. Perusahaan ini memang memfokuskan untuk mencari nasabah dengan adanya target dalam jangka waktu tertentu. Dengan sistem seperti ini kebanyakan dari karyawan merasa tertekan dan bisa menjadi stres tersendiri yang akan mengakibatkan *turnover intention*. Tuntutan kerja merupakan suatu tuntutan atau dorongan dalam pekerjaan yang memiliki sifat fisik, psikologis, sosial, dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan (Elst *et al.*, 2016). Menurut Makikangas *et al.*, (2020), tuntutan kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap seorang karyawan, tuntutan pekerjaan umumnya bisa mengakibatkan stres kerja dan dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk berpindah (*turnover intention*). Menurut Saputra (2017) iklim organisasi merupakan pandangan individu tentang lingkungan di tempat karyawan bekerja atau perusahaan serta interaksi dalam lingkungan organisasi, dan suasana yang ada pada perusahaan dan berkaitan dengan kesejahteraan dapat menimbulkan sikap positif atau negatif seorang karyawan dan dapat mempengaruhi sikap seseorang didalam suatu organisasi.

Faktor yang mempengaruhi sikap seseorang dalam suatu organisasi adalah hubungan

interpersonal, hubungan interpersonal yang tidak sehat antara rekan kerja, atasan, karyawan dan lingkungan dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan akhirnya memicu keinginan untuk berpindah. Hubungan interpersonal mempunyai peranan penting pada organisasi perusahaan dan pada situasi apapun faktor hubungan interpersonal selalu diutamakan (Andi Kusuma, 2017). Dalam mewujudkan hubungan interpersonal dengan baik maka dibutuhkan kemampuan membangun hubungan yang baik tiap individu yang ada dalam lingkungan kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dirangkai oleh peneliti, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut: 1). Apakah terdapat pengaruh tuntutan kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT BFI Finance, Tbk area Surabaya? 2). Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *Turnover Intention* pada PT BFI Finance, Tbk area Surabaya? 3). Apakah terdapat pengaruh hubungan interpersonal terhadap *Turnover Intention* pada PT BFI Finance, Tbk area Surabaya?. Berdasarkan latar belakang yang sudah dibuat oleh peneliti dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui pengaruh tuntutan kerja terhadap *turnover intention* pada PT BFI Finance, Tbk area Surabaya. 2). Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT BFI Finance, Tbk area Surabaya. 3). Untuk mengetahui pengaruh hubungan interpersonal terhadap *turnover intention* pada PT BFI Finance, Tbk area Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Turnover Intention

Turnover intention dapat diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Seorang karyawan atau SDM (sumber daya manusia) yang berhenti bekerja dengan organisasi atau perusahaan dapat melalui pengunduran diri atau pemberhentian kerja secara individu dan diberikan kepada perusahaan secara langsung (Saputra, 2017). *Turnover intention* didefinisikan sebagai sikap seseorang untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau memiliki suatu rencana untuk berhenti dan keluar dari sebuah perusahaan dalam masa yang akan datang. Menurut Johartono dan Widuri (2017) menyatakan bahwa "*Turnover Intention* merupakan keinginan untuk keluar dari dunia kerja dan telah menjadi suatu pilihan setiap orang dalam hal bertahan atau keluar dari organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut".

Tuntutan Kerja

Scanlan dan Still (2019) berpendapat bahwa tuntutan kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang mengacu pada fisik sosial atau organisasi yang diperlukan dari upaya berkelanjutan karyawan, secara fisik atau mental, dan oleh karena itu dikaitkan dengan biaya fisiologi dan psikologis tertentu. Menurut Oktarina (2017) menyatakan bahwa *job demand* sebagai beban berlebih yang terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pekerjaan yang tidak terselesaikan karena waktu yang tidak cukup merupakan beban yang berlebihan yang bersifat kuantitatif. Sedangkan ketika suatu individu memiliki pemikiran dengan ia tidak mempunyai suatu kemampuan yang akan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebihan yang bersifat kualitatif.

Iklim Organisasi

Menurut Saputra (2017) iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi atau perusahaan karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim

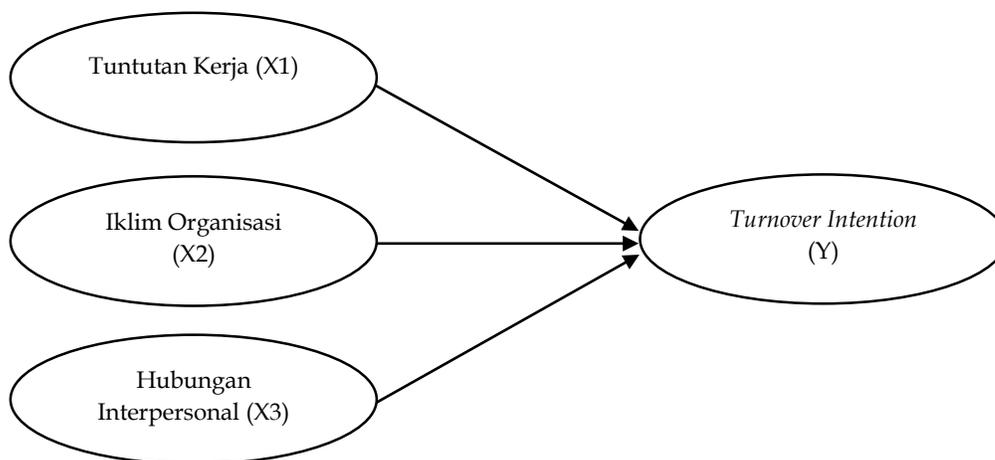
dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Iklim organisasi adalah suatu pandangan yang dirasakan individu terhadap tempat kerja atau perusahaan serta *procedural* yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan, suasana kerja didalam hubungan yang berkaitan dengan kesejahteraan mereka serta dapat mempengaruhi perilaku seorang individu didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Hubungan Interpersonal

Menurut Wisnuwardhani dan Mashoedi (2012) menyatakan bahwa hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Hubungan interpersonal adalah dimana kita saling berinteraksi atau berkomunikasi, tidak hanya sekedar menyampaikan informasi saja tetapi secara tidak langsung kita menentukan kadar hubungan emosional dengan lawan bicara kita. Semakin baik hubungan interpersonal yang kita buat, maka akan semakin baik juga hubungan kita dengan orang lain. Hubungan interpersonal merupakan hubungan yang bersifat formal maupun nonformal yang perlu dibangun dalam suatu organisasi sehingga tercipta tim kerja yang intim dalam menghasilkan kinerja secara optimal. Hubungan interpersonal terbentuk karna adanya interaksi atau komunikasi yang aktif, sehingga terbentuk sebuah hubungan baik dalam lingkungan kerja yang mampu dijadikan motivasi dalam bekerja.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah diuraikan, maka dapat dibuat rerangka konseptual yang digunakan sebagai pemahaman konsep tentang pengaruh tuntutan kerja, iklim organisasi dan hubungan interpersonal terhadap *turnover intention*, sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Tuntutan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Scanlan dan Still (2019) mengemukakan bahwa "Tuntutan kerja merupakan suatu

tuntutan pekerjaan yang mengacu pada fisik sosial atau organisasi yang diperlukan dari upaya berkelanjutan karyawan, secara fisik atau mental". Bon dan Shire (2017) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi membentuk interpretasi karyawan tentang syarat-syarat kontrak psikologis mereka, dan menandakan jenis sikap seperti niat *turnover tinggi* yang sesuai dengan input organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Bon dan Shire (2017) yang menyimpulkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berbanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulia dan Siddiq (2020) menyatakan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan literatur diatas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Saputra (2017) menyatakan bahwa " Iklim organisasi merupakan kondisi internal suatu organisasi atau perusahaan karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan." Mondy (2010) menyatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan di mana karyawannya merasa nyaman dapat mencapai potensi karyawan secara maksimal dan merupakan keunggulan dalam bersaing. Jika karyawan merasa nyaman dalam suatu organisasi, maka peluang untuk meninggalkan organisasi semakin kecil. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jeswani dan Dave (2012) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada anggota Fakultas dari berbagai Lembaga Pendidikan Teknis India. Dan juga dalam penelitian Ratna Dewi (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu. Berbanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Jyoty (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Mamewe (2015) mengemukakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan literatur diatas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap *Turnover Intention*

Wisnuwardhani dan Mashoedi (2012) menyatakan bahwa hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Hubungan interpersonal juga merupakan hubungan yang bersifat formal maupun nonformal yang perlu dibangun dalam suatu organisasi sehingga tercipta tim kerja yang intim dalam menghasilkan kinerja secara optimal, maka dari itu hubungan interpersonal suatu organisasi atau dalam perusahaan sangat penting peranya. Menurut Regts and Molleman (2013) hubungan seorang karyawan di tempat kerjanya secara nyata memberikan dampak pada keputusan karyawan untuk tetap pada bersama dengan organisasinya atau mencari pekerjaan baru di tempat lain. Tew dan Michele (2013) dalam *the impact coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry*, mengemukakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap intention to leave, tingkat retensi, dan kelekatan kerja. Sedangkan menurut Indayana (2017) Hubungan Interpersonal memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap *intention to leave*. Berdasarkan literatur diatas hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3 : Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Metode yang penulis gunakan merupakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya yang berjumlah 180 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik Slovin. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya yang telah dihitung menggunakan rumus slovin yakni 65 responden. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah Probability Sampling dengan menggunakan metode simple random sampling. Menurut Sugiyono (2017) *simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel yang dilakukan secara acak tanpa ada ketentuan khusus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi secara langsung pada lapangan, yakni peneliti datang langsung ke perusahaan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya untuk melakukan pengambilan data objek penelitian. Penelitian melakukan penyebaran kuisisioner yang dibagikan kepada sampel yang sudah ditentukan dan dipilih dari karyawan PT BFI Finance Tbk Area Surabaya. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data maupun informasi terkait variabel tuntutan kerja, iklim organisasi, dan hubungan interpersonal terhadap usaha penurunan *turnover intention*. Kuisisioner berupa beberapa pertanyaan yang berhubungan secara langsung terhadap variabel masalah penelitian. Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti adalah skala likert, yang berfungsi untuk menyatakan tanggapan dari responden.

Definisi Operasional Variabel

1. Turnover Intention

Turnover Intention adalah keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang dialami oleh karyawan PT BFI Finance Area Surabaya untuk keluar dari perusahaan. *Turnover Intention* juga disebut sebagai kadar atau intensitas dari keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan, karena alasan-alasan tertentu yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* tersebut dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2. Tuntutan Kerja

Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang dialami oleh karyawan PT BFI Finance Area Surabaya dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus-menerus. Oleh karena itu, aspek-aspek tersebut diasosiasikan dengan aktivitas fisik dan atau psikologis tertentu.

3. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi merupakan rangkaian gambaran karakteristik karyawan dan organisasi pada PT BFI Finance Area Surabaya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi tersebut. Iklim organisasi juga dapat didefinisikan sebagai kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh karyawan PT BFI Finance Area Surabaya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik.

4. Hubungan Interpersonal

Hubungan Interpersonal adalah hubungan paling intim yang dimiliki oleh karyawan PT

BFI Finance Area Surabaya dengan karyawan lain dalam tingkat pribadi, dan antar teman. Teman terdekat kita dalam sebuah organisasi, dalam pekerjaan, di tempat ibadah, cenderung lebih memperhatikan kita daripada orang-orang lainnya. Dengan merekalah kita memperoleh hubungan interpersonal yang paling memuaskan.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dengan menggunakan angka-angka statistik dengan bantuan program SPSS versi 25 untuk melakukan analisis data penelitian. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan suatu kenyataan dari pernyataan responden. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur (Sugiyono, 2017). Di dalam menentukan layak atau tidaknya suatu pernyataan pada kuisisioner, biasanya akan dilakukan uji signifikansi koefisiensi korelasi pada nilai signifikan sebesar 0,05 yang artinya suatu pernyataan akan dianggap valid jika korelasi signifikansi > 0,05. Seluruh item pernyataan dari setiap variabel pada penelitian ini memiliki nilai signifikan < 0,05 maka dapat dipastikan seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas

Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017) Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan responden. Reliabilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data satuan, (Sugiyono, 2017). Alat ukur lain untuk mengukur reliabilitas adalah dengan uji statistik cronbach alpha. Suatu pernyataan atau variabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 bisa dikatakan reliable, dan juga sebaliknya apabila pernyataan atau variabel memberikan nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka dapat dinyatakan tidak reliable (Ghozali, 2016:48). Perhitungan reabilitas dengan rumus *cronbach alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized B	Coefficients Std.Error
1	(constant)	-4.559
	Tuntutan Kerja (X1)	0,012
	Iklim Organisasi (X2)	0,296
	Hubungan Interpersonal (X3)	0,411
		6.480
		0,098
		0,086
		0,120

Sumber: Data Primer 2022 (Diolah)

Model analisis regresi linier berganda pada penelitian memiliki variabel bebas Tuntutan Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), dan Hubungan Interpersonal (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y), dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = -4,559 + 0,012X1 + 0,296X2 + 0,411X3 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -4,559 menunjukkan bahwa, jika X1, X2, X3 = 0 maka Y akan bernilai sebesar -4,559. Atau, dengan kata lain jika Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, dan Hubungan Interpersonal = 0 atau tidak ada maka nilai *Turnover Intention* sebesar -4,559.
2. Koefisien untuk variabel Tuntutan Kerja (X1) sebesar 0,012. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa, variabel Tuntutan Kerja tidak memiliki hubungan searah dengan *Turnover Intention*. Tuntutan Kerja memiliki nilai yang positif dan tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Tuntutan Kerja tidak mempengaruhi *Turnover Intention*.
3. Koefisien untuk variabel Iklim Organisasi (X2) sebesar 0,296. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa, variabel Iklim Organisasi memiliki hubungan searah dengan *Turnover Intention*. Iklim Organisasi memiliki nilai yang positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi mempengaruhi *Turnover Intention*.
4. Koefisien untuk variabel Hubungan Interpersonal (X3) sebesar 0,411. Koefisien bernilai positif yang menunjukkan bahwa, variabel Hubungan Interpersonal memiliki hubungan searah dengan *Turnover Intention*. Hubungan Interpersonal memiliki nilai yang positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Interpersonal mempengaruhi *Turnover Intention*.

Uji Statistik F

Tabel 2
Hasil Uji Statistik f
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,506	3	55,502	7,592	,000 ^b
	Residual	445,956	61	7,311		
	Total	612,462	64			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal, Iklim Organisasi, Tuntutan Kerja

Sumber: Data Primer 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau dibawah 0,05 yaitu 7,592 variabel yang terdiri dari Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, dan Hubungan Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi Berganda R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,521 ^a	0,272	0,236	2,704

a. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal, Iklim Organisasi, Tuntutan Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,521. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai r square sebesar 0,272 atau 27,2% yang dapat menjelaskan variabel

dependen pada variabel Independen sedangkan sisanya 72,8% dijelaskan dengan faktor - faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (*t-test*)

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients				Kesimpulan		
	B	Std. Error	T	Sig.			
1	(Constant)	-4,559	6,480	-0,704	,484	Tidak Signifikan	
	Tuntutan Kerja (X1)	0,012	0,098	0,122	,903		
	Iklim Organisasi (X2)	0,296	0,086	3,450	,001		Signifikan
	Hubungan Interpersonal (X3)	0,411	0,120	3,424	,001		Signifikan

Sumber : Data Primer 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Tuntutan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan leasing PT BFI Finance Area Surabaya. Pada hasil pengujian hipotesis pengaruh Tuntutan Kerja terhadap *Turnover Intention* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,122 dan Sig. sebesar 0,903 yang artinya nilai Sig lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel Tuntutan Kerja terhadap *Turnover Intention* yang terbukti berpengaruh tidak signifikan.
2. Pengujian Hipotesis 2: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan leasing PT BFI Finance Area Surabaya. Pada hasil pengujian hipotesis pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 3,450 dan Sig. sebesar 0,001 yang artinya nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* yang terbukti berpengaruh signifikan.
3. Pengujian Hipotesis 3: Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan leasing PT BFI Finance Area Surabaya. Pada hasil pengujian hipotesis pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap *Turnover Intention* menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 3,424 dan Sig. sebesar 0,001 yang artinya nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel Hubungan Interpersonal terhadap *Turnover Intention* yang terbukti berpengaruh signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil t pada X1 atau variabel tuntutan kerja sebesar 0,122 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,903 dan dapat diartikan bahwa α lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa X1 atau variabel tuntutan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y atau *Turnover Intention* pada PT BFI Finance Indonesia Tbk, Area Surabaya. Berdasarkan hasil uji penelitian terhadap variabel tuntutan kerja ini searah dengan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Yulia Tri dkk (2020) menyatakan bahwa tuntutan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada MNC Group. Meskipun, banyak penelitian yang membuktikan bahwa tuntutan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* tapi perlu ditekankan lagi bahwa tuntutan kerja juga dapat dijadikan faktor untuk karyawan dapat meningkatkan produktifitasnya. Tuntutan kerja tidak selalu

menimbulkan dan menjadi alasan karyawan untuk melakukan *turnover intention*, tuntutan kerja juga bisa menimbulkan efek positif untuk karyawan seperti sebagai faktor pendukung untuk meningkatkan produktifitas, meningkatkan kecepatan dan ketepatan dalam mengerjakan tugas, melatih tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sehingga, tuntutan kerja bukan salah satu alasan bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil t pada X2 atau variabel iklim organisasi sebesar 3,450 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,001 dan dapat diartikan bahwa α lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa X2 atau variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Y atau *Turnover Intention* pada PT BFI Finance Indonesia Tbk, Area Surabaya. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel iklim organisasi ini searah dengan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Ratna (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu dikarenakan iklim organisasi di perusahaan ini kurang memadai sehingga menimbulkan keinginan keluar dari perusahaan. Secara singkat iklim organisasi adalah keadaan yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan langsung oleh orang yang berada dalam lingkup lingkungan tersebut. Iklim organisasi yang terbentuk akan menimbulkan pengaruh baik untuk orang-orang yang berada dalam lingkup organisasi. Dan juga sebaliknya, jika iklim organisasi diciptakan secara buruk dapat mengakibatkan peningkatan pada *Turnover Intention* karyawan.

Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil t pada X3 atau variabel hubungan interpersonal sebesar 3,424 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,001 dan dapat diartikan bahwa α lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa X3 atau variabel hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap variabel Y atau *Turnover Intention* pada PT BFI Finance Indonesia Tbk, Area Surabaya. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel hubungan interpersonal ini searah dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Regts and Molleman (2013) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hubungan seorang karyawan pada perusahaan secara nyata memberikan dampak pada keputusan seorang karyawan untuk tetap bersama dengan perusahaan atau keluar dan mencari tempat kerja yang baru. Hubungan interpersonal seseorang sangatlah penting dalam hidup seseorang, apabila hubungan interpersonal dijalin dengan baik pada lingkungan perusahaan maka akan menimbulkan rasa nyaman disaat bekerja pada perusahaan tersebut, begitupun sebaliknya jika hubungan interpersonal dijalin dengan buruk maka akan menimbulkan ketidaknyamanan dan berakibatkan *Turnover Intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini terkait upaya penurunan *turnover intention* dipengaruhi oleh tuntutan kerja, iklim organisasi, dan hubungan interpersonal pada PT BFI Finance Indonesia, Tbk Area Surabaya, maka dari itu kesimpulan yang bisa diambil pada penelitian ini adalah: 1). Tuntutan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT BFI Finance Indonesia, Tbk Area Surabaya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila tuntutan kerja diberikan sewajarnya pada karyawan maka akan meminimalisir adanya *turnover intention*. 2). Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan

terhadap *turnover intention* pada karyawan PT BFI Finance Indonesia, Tbk Area Surabaya. Hal ini dapat disimpulkan apabila iklim organisasi dibangun secara baik akan menimbulkan rasa nyaman terhadap para karyawan sehingga tidak menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover intention* terhadap karyawan. 3). Hubungan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT BFI Finance Indonesia, Tbk Area Surabaya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya hubungan interpersonal yang baik antar sesama rekan kerja, atasan, dan karyawan-karyawan lain dapat meningkatkan produktifitas seorang karyawan sehingga dapat mengurangi adanya *turnover intention*.

Saran

Menurut hasil dari kesimpulan yang telah diperoleh pada penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk PT BFI Finance Indonesia, Tbk Area Surabaya yang dimana tempat objek penelitian dan juga untuk peneliti selanjutnya. 1). PT BFI Finance Indonesia, Tbk Area Surabaya disarankan untuk memberikan tuntutan pekerjaan yang sewajarnya pada karyawan agar bisa meningkatkan produktifitasnya. 2). PT BFI Finance Indonesia, Tbk Area Surabaya sebaiknya menjaga iklim organisasi tetap baik dan meningkatkannya agar para karyawan senantiasa selalu merasa senang bekerja jika iklim organisasi nya mendukung. 3). PT BFI Finance Indonesia, Tbk Area Surabaya sebaiknya tetap mempertahankan hubungan interpersonal dengan baik dan profesional agar para karyawan senantiasa dapat merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan setiap saat. 4). Untuk peneliti selanjutnya, disarankan dapat menambahkan variabel-variabel lain pada penelitian selanjutnya tujuannya untuk dapat memberikan hasil yang bisa digunakan sebagai pembandingan dengan penelitian lain dan mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Caesar, To Tadampali, dkk. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik* 6(2). 36-46.
- Erviansyah, R. A. 2021. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Pandawa Copy digital printing Depok. *JIMP* 1(1), 1-13.
- Faaroeq, A. 2020. Pengaruh *Job Demands* terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada karyawan *work from home*. *Forum Ilmiah* 17(3), 384 - 396.
- Fairnandha, M. 2021. Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Job Demands*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3), 920-930.
- Jazilah, B. 2020. Analisis pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3), 1038-1049.
- Pratana, I.G. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen* 8(1). 7486-7518.
- Purba, A. N. 2017. Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja sebagai variabel penentu Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 10(1), 49-60.
- Putra, P.A.J.K., dan I.W.M. Utama., 2018., Pengaruh Komitmen Organisasional dan iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo. *Jurnal Manajemen Unud*. Denpasar.
- Putra., K.B.S.M., dan I.G.M. Suwanda., 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*. Denpasar.

- Ramadhoani, V. P. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, *self efficacy*, *work-family conflict*, and *employee*. *Forum Ekonomi* 22(1), 82-94.
- Riani T.N dan Putra M.S. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja. Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(11), 5970-5998
- Septiari, N. K. 2016. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(10), 6429-6456.
- Setiawan, N. 2019. Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Efektivitas Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Empiris pada Kantor Basarnas Medan). *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 1(2), 77-84.
- Siswanto, H. 2019. Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi* 7(1), 58-70.
- Utama, I. G. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen* 8(1), 7486-7519.