

PENGARUH KEPUASAN KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT MNC LAND SURABAYA

Tamarantika Hermia Sudjanto Putri

tamarantikahsp@gmail.com

Hendri Soekotjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work satisfaction, organizational climate, and work stress on employees' turnover intention of PT MNC Land Surabaya. The research was causal-quantitative. While, the data collection technique used non-probability sampling, in which not all population were taken as sample. Meanwhile, the sampling technique use saturated sampling. In line with, there were 60 respondents who were employees of PT MNC Land Surabaya; as sample. Moreover, the data analysis techniques used multiple liner regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25 in order to organize the data. The research result concluded job satisfaction had negative and significant effect on employees' turnover intention of PT MNC Land Surabaya. On the other hand, organizational climate had positive but significant effect on employees' turnover intention of PT MNC Land Surabaya. In contrast, work stress had positive and significant effect on employees' turnover intention of PT MNC Land Surabaya.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja, iklim organisasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT MNC Land Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, dan menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk membantu mengolah data dari responden yang telah dikumpulkan. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Jumlah sampel sebesar 60 responden yang berstatus sebagai karyawan PT MNC Land Surabaya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel bebas kepuasan kerja dengan variabel terikat *turnover intention*. Terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara variabel bebas iklim organisasi dengan variabel bebas *turnover intention*. Serta terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel bebas stres kerja dengan variabel terikat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan di PT MNC Land Surabaya.

Kata kunci: *kepuasan kerja, iklim organisasi, stres kerja dan turnover intention.*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang maju dan berkembang serta dapat bertahan di dalam pesatnya perubahan lingkungan pasti memiliki sumber daya manusia yang mendukung perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Tidak dipungkiri bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan dalam pencarian sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan bersaing memperebutkan minat para calon karyawan melalui beberapa penawaran-penawaran menarik yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti gaji yang tinggi, tunjangan yang menarik, promosi jabatan, iklim organisasi yang baik serta kepuasan kerja. Ketika suatu perusahaan tidak mampu memberikan hal tersebut maka akan timbul suatu masalah yang dialami karyawan seperti stres kerja atau perasaan ingin keluar dan meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. PT MNC Land sebagai perusahaan yang bergerak dibidang properti tentunya akan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena berhubungan dengan pelayanan yang akan diberikan,

namun jika tingkat *turnover karyawan* terlalu tinggi tentu akan mempengaruhi segala bentuk operasional SDM pada perusahaan tersebut serta akan mempengaruhi tingkat penjualan unit sehingga produktifitas karyawan akan menurun.

Menurut Ridlo (2012:4) Turnover intention karyawan adalah proporsi jumlah karyawan yang merasa ingin meninggalkan perusahaan baik itu dengan sukarela maupun tidak sukarela. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat turnover intention agar jumlah karyawan yang keluar dapat ditekan. Menurut Shabrina (2018:253), stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015:49). Antara atasan dan rekan kerja diperlukan adanya interaksi, sikap patuh terhadap aturan kerja dan kebijakan di dalam organisasi, memenuhi standarisasi kerja, dan sebagainya. Menurut Sutrisno (2009:78), kepuasan kerja merupakan suatu reaksi emosional yang kompleks.

Selain itu, Iklim Organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention dalam suatu organisasi. Menurut Saputra (2017:4) iklim organisasi adalah suatu pandangan yang dirasakan individu terhadap tempat kerja atau perusahaan serta prosedural yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di dalam suatu lingkungan organisasi, suasana kerja didalam hubungan yang berkaitan dengan kesejahteraan mereka serta dapat mempengaruhi perilaku seorang individu didalam suatu organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi turnover intention karyawan menurut Kusuma *et al.*, (2019:145) adalah stres kerja yang timbul karena adanya tekanan dan banyaknya tuntutan dan tekanan terhadap para karyawan dengan kondisi yang tidak menyenangkan. Baik secara fisik maupun mental. Stress kerja dapat tampak dari simtom, yaitu perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak bisa rileks, gugup, cemas, tegang, tidak bisa tidur, hingga mengalami gangguan pencernaan. Menurut Robbins & Judge (2012) dalam Khaidir (2016:178) yaitu stres adalah kondisi dinamis dimana suatu individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti. Stress kerja juga sangat dipengaruhi oleh rasa tidak aman di dalam suatu organisasi. Hal ini tentunya akan sangat mempengaruhi jumlah presentasi turnover intention di dalam suatu organisasi.

Sebagai obyek penelitian adalah PT. MNC Land Surabaya. Perusahaan ini sangat tergantung pada faktor sumber daya manusia dalam menjalankan segala aktifitasnya. Kepuasan kerja akan sangat berpengaruh bagi organisasi untuk menekan jumlah turnover intention karyawan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memberikan kepuasan kerja yang dapat memberikan kenyamanan karyawan bekerja di dalam organisasi tersebut. Dengan menciptakan iklim organisasi yang baik sesuai harapan karyawan, hal tersebut akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor kepuasan kerja dan iklim organisasi akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat memperkecil persentasi turnover intention karyawan yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut.

Berikut ini adalah fenomena hasil perhitungan tingkat turnover intention karyawan yang terjadi di PT MNC Land dari tahun 2016 sampai tahun 2019:

Tabel 1
Angka Turnover Intention PT MNC Land Surabaya

tahun	jumlah karyawan awal tahun	jumlah karyawan yang keluar	jumlah karyawan masuk	jumlah karyawan akhir tahun	turnover rate
2016	28	6	12	34	0,1%
2017	34	8	17	43	0,2%
2018	43	20	31	54	0,2%
2019	54	23	29	60	2%

Sumber : HRD PT MNC Land Surabaya

Menurut Tabel 1 diatas yang menunjukkan bahwa tingkat turnover intention karyawan tiap tahun tidaklah lebih dari 2%, akan tetapi jumlah karyawan yang keluar meningkat di setiap tahunnya. Hal ini tentu menjadi fenomena peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan ini. Diketahui juga jumlah karyawan yang masuk di PT MNC Land Surabaya lebih besar ketimbang jumlah karyawan yang keluar hal itu dikarenakan perusahaan perlu mengganti karyawan yang keluar dan perusahaan sedang berupaya untuk meningkatkan penjualan serta memaksimalkan kegiatan operasional selagi gedung apartemen sudah terbangun dengan sempurna dan dapat beroperasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya? (2) Apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya? (3) Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya? Tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh antara iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat yang diberikan oleh Robbins dan Judge (2015:49) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai timbulnya perasaan bahagia atau senang yang dirasakan oleh karyawan kepada pekerjaan yang dikerjakan dan dihasilkan yang berasal dari penilaian kepada karakteristik yang luas. Suatu kegiatan kerja akan membutuhkan hubungan dengan sesama karyawan satu dengan yang lainnya begitu juga dengan atasan di dalam perusahaan tersebut, dapat ikut mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan, memperbaiki dan melaksanakan standar kerja, keadaan di tempat kerja yang kurang baik, dan lainnya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menampilkan sikap yang baik dan positif kepada pekerjaan tersebut, sebaliknya karyawan yang merasa tidak senang terhadap suatu kerjanya akan menampilkan pekerjaan atau perlakuan yang kurang baik atau negatif kepada pekerjaannya. Berdasarkan pendapat dari Kreitner dan Kinicky (2005) (dalam Kaidir, 2016:178) kepuasan kerja ialah sebuah sikap atau respon emosional dan perasaan kepada segala macam sisi atau bidang di dalam suatu pekerjaan, menurut pendapat ahli tersebut menyatakan bahwa karyawan dapat merasakan perasaan yang cenderung puas atau senang kepada aspek-aspek pekerjaan yang dimilikinya serta merasa kurang senang atau puas degan beberapa aspek-aspek pekerjaannya.

Iklm Organisasi

Menurut Saputra (2017), iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Menurut Suhanto (2009), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi sangat erat kaitannya dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta nyaman sehingga akan menimbulkan hubungan dan kerjasama yang harmonis antar seluruh individu karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi para pemimpin dalam organisasi untuk membantu memberikan memotivasi terhadap karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Karyawan yang sudah termotivasi tentunya akan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya dan akan berdampak positif bagi suatu organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang dirasakan oleh karyawan dan dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang di dalam perusahaan. Jika stres kerja yang dirasakan terlalu besar hal itu akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang yang mengalami stres sering lebih mudah marah dan tidak rileks dalam menghadapi sesuatu atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif penyebab stres yang berasal dari pekerjaan dapat disebut dengan beban kerja yang berlebihan, konflik antar pribadi maupun kelompok dan frustrasi (Anoraga, 1995:126).

Turnover Intention

Pengertian *turnover intention* ialah berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi atau perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Berhentinya karyawan atau sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi dapat melalui pengunduran diri atau pemberhentian kerja yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (Saputra, 2017:6). *Turnover intention* juga dapat diartikan sebagai tingkat kecenderungan terhadap sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk pergi mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang akan datang.

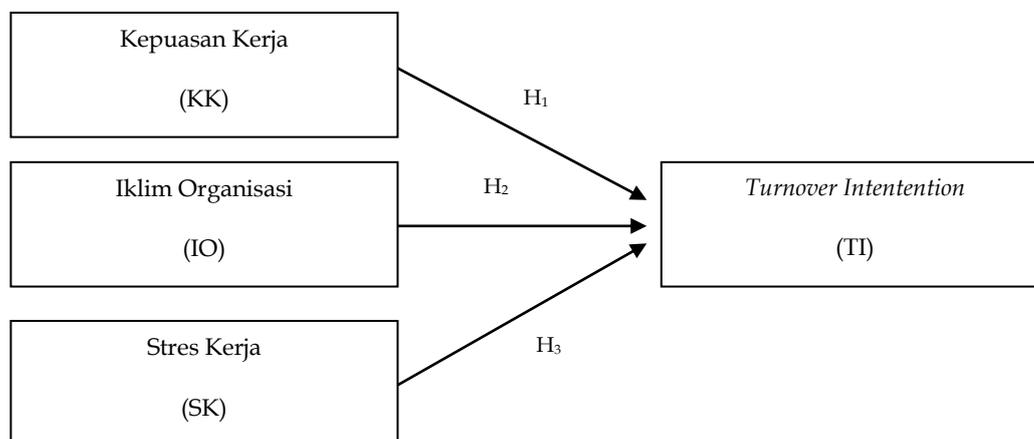
Penelitian Terdahulu

Penelitian Sabrina dan Partono (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian Saputra (2017) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian Kusuma *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian Khaidir (2016) menunjukkan bahwa stres kerja, Kepuasan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Penelitian Dewi *et al.*,(2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap turnover intention. Dan pengaruh negatif signifikan antara kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Penelitian Gunawan *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Penelitian Rismayanti *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh negative

signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Tinjauan teoritis sebagai dasar penyusunan rerangka konseptual, untuk kemudian dapat dianalisis. Berikut rerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan teoritis, maka pengembangan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut: H₁: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. MNC Land Surabaya., H₂: iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. MNC Land Surabaya., H₃: stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. MNC Land Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas, yang dimana penelitian ini akan mengukur dan membahas pengaruh-pengaruh yang mungkin dapat terjadi antara variabel independent terhadap variabel dependent. Di dalam penelitian ini akan ditampilkan beberapa macam hubungan meliputi sebab dan akibat, hubungan dan pengaruh variabel independet (kepuasan kerja, iklim organisasi, dan stres kerja) terhadap variabel dependent yaitu turnover intention karyawan pada PT. MNC Land Surabaya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah atau objek yang mempunyai berbagai kualitas serta karakteristik tertentu yang berbeda dan ditetapkan atau ditentukan oleh peneliti untu dapat dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2017:79). Menurut teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah objek atau responden yang akan diteliti, adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. MNC Land Surabaya all department yang masih berstatus sebagai pekerja pada perusahaan ini.

Di dalam penelitian ini telah ditentukan besarnya sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 60 orang. karena jumlah karyawan tidak terlalu banyak dan dari data didapat jika turnover karyawan di PT MNC Land memiliki karakteristik yang berbeda serta random

maka memungkinkan peneliti untuk mendapatkan persepsi yang utuh tentang permasalahan bila menggunakan sampel jenuh dan tidak membagi responden berdasarkan karakteristiknya.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan sampel yaitu menggunakan teknik nonprobability sampling dimana pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk selanjutnya dipilih menjadi sampel responden (Sugiyono, 2017:81). Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:78).

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, dimana data primer merupakan data yang diperoleh atau didapatkan dari sumber pertama. Di dalam penelitian ini data primer yang diperoleh melalui proses survei yang didapat dengan menggunakan cara pengisian kuisioner. Alasan mengapa peneliti memilih teknik survei yaitu dengan melakukan riset atau uji lapangan yaitu berupa kegiatan penelitian dengan tujuan langsung ke obyek penelitian (Malhotra, 2004 dalam Nugroho, 2016:33). Penulis menentukan bahwa data primer diperoleh dengan cara melakukan observasi langsung terhadap lapangan melalui kuisioner yang telah disebarakan kepada karyawan all department pada PT MNC Land Surabaya seperti yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Variabel Independen

Kepuasan Kerja (KK)

Kepuasan kerja merupakan sikap yang merujuk kepada sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya jika seorang karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya tentu akan menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Berikut indikator Variabel Kepuasan Kerja (KK) menurut Luthans (2006:243) : (1) Kepuasan terhadap tugas pekerjaan itu sendiri, (2) Kepuasan terhadap gaji, (3) Kepuasan terhadap promosi, (4) Kepuasan terhadap atasan, (5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Iklim Organisasi (IO)

Merupakan representasi dari keseluruhan persepsi terhadap merek dan bentuk dari Iklim organisasi adalah kualitas yang terdapat pada lingkungan internal suatu organisasi atau perusahaan yang secara relatif akan terus berkembang seiring berjalannya waktu. Hal ini akan dialami oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan tersebut dimana dapat mempengaruhi perilaku dan sikap mereka melalui karakteristik atau sifat organisasi.

Berikut indikator Variabel Iklim Organisasi (IO) menurut Fey dan Beamish,2001 (dalam Suhanto, 2009:36) : (1) Lingkungan Organisasi, (2) Tujuan Organisasi, (3) Kepercayaan antar anggota organisasi, (4) Cara Penanganan konflik dalam organisasi, (5) Pemanfaatan Personalia, (6) Meode Pengendalian Manajemen, (7) Komunikasi dalam Organisasi, (8) Dukungan antara satu dengan yang lain.

Stres Kerja (SK)

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana ketegangan yang dirasakan oleh karyawan hingga dapat mempengaruhi suatu emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar akan berdampak pada kemampuan seorang karyawan untuk dapat menghadapi berbagai lingkungan dan sebagai hasilnya tentu akan mengganggu proses kinerja karyawan itu sendiri. Berikut indikator Variabel Stres Kerja (SK) menurut Wahjono et

al. (2010) (dalam Dewi et. al, 2014:4) : (1) Beban Kerja yang berlebihan, (2) Desakan waktu, (3) Kualitas Supervisi, (4) Ambiguitas Peran, (5) Konflik antar pribadi dan kelompok, (6) Perbedaan harapan perusahaan dengan karyawan.

Variabel Dependen

Turnover Intention (TI)

Merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel independent, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent yaitu turnover intention (TI). Turnover intention karyawan adalah perasaan dimana karyawan ingin keluar atau meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Berikut indikator Variabel Turnover Intention (TI) menurut Mas'ud (2004) (dalam Suhanto, 2009:39) : (1) Sering berfikir keluar dari pekerjaan / perusahaan sekarang, (2) Mungkin meninggalkan pekerjaan / perusahaan tahun depan, (3) Berencana tetap tinggal di perusahaan ini, (4) Merasa tidak memiliki masa depan di perusahaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi dari seseorang atau dalam sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena tersebut telah ditetapkan secara detail oleh peneliti, yang selanjutnya akan disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017:93). Penilaian-penilaian dari berbagai jawaban yang diberikan oleh responden akan diberikan penilaian dan skor, dimana dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif.

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid merupakan alat ukur yang dapat digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur bahwa itu valid. Valid yang dimaksud yaitu instrumen yang digunakan dapat untuk menghitung atau mengukur apakah yang semestinya dihitung atau diukur. Karena jika jumlah sampel (n) adalah 60, maka $df = n - 2$ yaitu $df = 58$ dengan nilai alfa 0,05 maka nilai r tabel adalah 0,2542. Bila koefisien korelasi sama dengan 0,2542 atau lebih (paling kecil 0,2542), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur Instrumen yang dapat dipercaya atau reliable yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data-data yang serupa. Uji ini dapat ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha ditemukan lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliable atau dapat digunakan (Sugiyono, 2017:184).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto (2011) (dalam Nugroho, 2016:41) menyatakan bahwa analisis regresi ialah suatu analisis yang dapat mengukur bagaimana pengaruh antara variabel yang melibatkan lebih dari satu atau dua variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) yang disebut dengan regresi linier berganda, dapat dinyatakan linier karena di setiap estimasi atas dari nilai diharapkan dapat mengalami peningkatan atau penurunan untuk mengikuti garis lurus. Berikut ini adalah persamaan estimasi regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Penjelasan :

a = nilai konstanta dan $b_1, b_2, b_3,$

b_n = nilai koefisien regresi variabel X_1, X_2, X_3

Persamaan-persamaan regresi di dalam penelitian ini adalah :

$$TI = \alpha + b_1 KK + b_2 IO + b_3 SK + e_i$$

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

(1) Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi linier terdapat suatu korelasi antara kesalahan pengganggu atau dengan residual yang memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai-nilai residual akan mengikuti distribusi normal. (2) Analisis Statistik, disamping analisis grafik dilengkapi dengan uji statistik. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusannya, jika nilai probabilitas signifikansi K-S > 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018; 106) yang menyatakan bahwa uji multikolinieritas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan adanya hubungan antara satu atau semua variabel independent. Uji multikolinearitas yang digunakan untuk mencari hubungan yang terjadi antara variabel independent. Variabel independent yang tidak begitu memiliki hubungan yang erat dengan regresi merupakan regresi yang baik atau dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada setiap variabel independent tersebut. Berikut ketentuan yang dalam dimiliki pengujian ini : (1) Ketika nilai toleransi < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat hubungan korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel independent dengan variabel independent lainnya (terjadi multikolinieritas). (2) Ketika nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10, maka diartikan bahwa tidak akan terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan agar mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lain di dalam suatu model regresi. Jika varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dapat disimpulkan sebagai homoskedastisitas, namun sebaliknya untuk varian yang memiliki suatu perbedaan dapat disimpulkan sebagai heteroskedastisitas. Syarat yang wajib untuk dipenuhi di dalam suatu model regresi ialah bahwa tidak diperbolehkan adanya suatu masalah heteroskedastisitas. Ketika varian dari residual dalam satu pengamatan ke dalam pengamatan lainnya tetap, maka dapat disebut sebagai homoskedastisitas dan jika varian residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan baik ialah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:133).

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara beberapa variabel yaitu variabel independent secara bersamaan terhadap variabel dependen dengan kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dalam uji F $\leq 0,05$ maka model yang digunakan di dalam penelitian terbukti layak serta dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya, begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2018:178). Berikut ketentuan dalam penerimaan atau penolakan model penelitian yaitu : (1) Jika nilai signifikansi pada F > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian dapat dikatakan tidak layak, (2) Jika nilai signifikansi pada F $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) yaitu adalah uji untuk mengukur seberapa jauh tingkat kemampuan model di dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai di dalam koefisien determinasi ialah antara nol sampai satu. Nilai R2 atau bisa disebut juga dengan koefisien determinasi kecil yaitu artinya adalah kemampuan variabel independen dimana dalam menjelaskan variasi-variabel dependen sangat kurang atau terbatas. Koefisien determinasi dipakai untuk dapat mengukur hingga sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:153)

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial (individu) antara kepuasan kerja, iklim organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention. Uji parsial atau dapat disebut juga dengan t-test yang pada umumnya dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa jauhkah pengaruh antara satu variabel independen secara individual di dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:179). Berikut pengujian hipotesis menggunakan kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis jika nilai signifikansi dalam uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen (bebas) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat);(2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
KK1.1	0,384	0,2542	Valid
KK1.2	0,859	0,2542	Valid
KK1.3	0,471	0,2542	Valid
KK1.4	0,917	0,2542	Valid
KK1.5	0,435	0,2542	Valid
IO2.1	0,667	0,2542	Valid
IO2.2	0,661	0,2542	Valid
IO2.3	0,546	0,2542	Valid
IO2.4	0,645	0,2542	Valid
IO2.5	0,396	0,2542	Valid
IO2.6	0,583	0,2542	Valid
IO2.7	0,605	0,2542	Valid
IO2.8	0,480	0,2542	Valid
SK1.1	0,614	0,2542	Valid
SK1.2	0,526	0,2542	Valid
SK1.3	0,707	0,2542	Valid
SK1.4	0,613	0,2542	Valid
SK1.5	0,493	0,2542	Valid
KK1.6	0,675	0,2542	Valid
TI1.1	0,786	0,2542	Valid
TI1.2	0,856	0,2542	Valid
TI1.3	0,853	0,2542	Valid
TI1.4	0,834	0,2542	Valid

Sumber : Data Kuesioner(diolah), 2020

Berdasarkan Tabel diatas yang menunjukkan bahwa item pernyataan pada indikator variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, strs kerja dan *turnover intention* semuanya adalah valid, karena dilihat dari nilai *pearson correlation* (rhitung) yang dihasilkan untuk setiap pernyataan variabel *turnover intention* yakni lebih besar dari 0,2542.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (KK)	0,653	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (IO)	0,701	0,60	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,654	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (TI)	0,850	0,60	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner(diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh bahwa nilai-nilai reliabilitas untuk seluruh variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, stres kerja dan *turnover intention* lebih dari 0,6 artinya adalah seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.018	3.709		2.970	.004
Kepuasan Kerja	-.383	.182	-.278	-2.104	.040
Iklim Organisasi	.031	.121	.035	.256	.799
Stres Kerja	.295	.108	.393	2.725	0.009

a. *Dependent Variable: TURNOVER INTENTION*

Sumber : Data Kuesioner(diolah), 2020

Pada Tabel 4 telah menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan berapa besarnya pengaruh-pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan penelitian ini, maka dapat diketahui persamaan regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$TI = \alpha + b_1 KK + b_2 IO + b_3 SK + e_i$$

$$TI = 11,018 - 0,383KK + 0,031 IO + 0,295 SK + e_i$$

1. Konstanta (α) = 11,018

Konstanta adalah suatu intersep variabel terikat jika variabel bebas = 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang dipakai dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta ialah sebesar 11,018 yang menunjukkan bahwa jika variabel bebas konstan, maka variabel *turnover intention* di PT. MNC Land Surabaya akan sebesar 11,018.

2. Koefisien regresi kepuasan kerja (b1) = -0,383

Koefisien regresi (b1) untuk variabel kepuasan kerja sebesar -0,383, menunjukkan arah hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan yang dimiliki oleh PT. MNC Land Surabaya maka *turnover intention* pada karyawan akan semakin turun.

3. Koefisien regresi iklim organisasi (b2) = 0,031

Koefisien regresi (b2) untuk variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,031, hal ini menunjukkan arah hubungan positif antara iklim organisasi dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi yang dimiliki oleh PT. MNC Land Surabaya maka tingkat *turnover intention* pada karyawan juga akan semakin meningkat begitu juga sebaliknya.

4. Koefisien regresi stres kerja (b3) = 0,295

Koefisien regresi (b3) untuk variabel stres kerja sebesar 0,295, menunjukkan arah hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover inten*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka *turnover intention* karyawan di PT. MNC Land Surabaya juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pendekatan Kolmogorov

Tabel 22
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja (Y)
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.27678652
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.076
	<i>Positive</i>	.045
	<i>Negative</i>	-.076
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

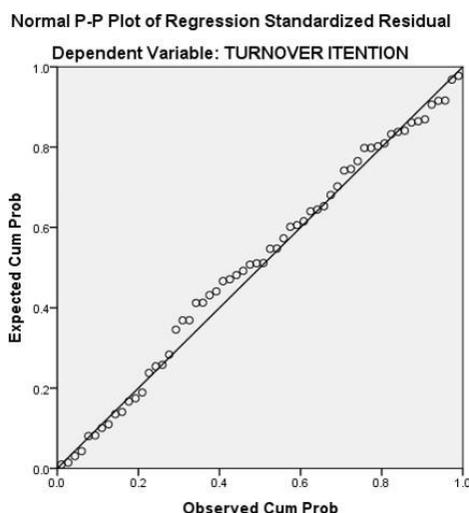
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Kuesioner (diolah), 2020

Pendekatan Grafik



Gambar 2
Grafik Pengujian Uji Normalitas Data
 Sumber : Data Kuesioner (diolah), 2020

Menurut Ghozali (2018:213) jika suatu penyebaran data atau titik yang ada di sekitar sumbu diagonal dan telah mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan telah memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa distribusi data yang ada telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (Expected Cum. Prob.) dengan sumbu X (Observed Cum Prob). Hal ini telah menunjukkan bahwa data didalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dilakukan melalui pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

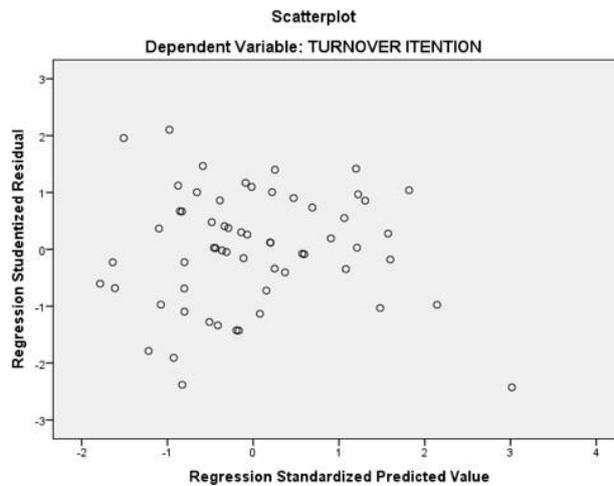
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Kepuasan Kerja (X1)	.799	1.251
Iklim Organisasi (X2)	.735	1.361
Stres Kerja (X3)	.879	1.138

a. *Dependent Variable: Turnover Intention (Y)*

Sumber : Data Kuesioner(diolah), 2020

Berdasarkan pada Tabel 6, pada hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai pada VIF pada semua variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja, iklim organisasi dan stres kerja kurang dari nilai 10, sedangkan nilai tolerance dari masing-masing variabel mendekati 1 dimana artinya nilai variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja, iklim organisasi dan turnover intention tidak terdapat adanya gejala multikolinier (Ghozali 2018:104).

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : : Data Kuesioner(diolah), 2020

Berdasarkan hasil dari pengujian dengan menggunakan tingkat probabilitas signifikansi variabel independen $< 0,05$ atau 5% pada gambar diatas maka menunjukkan bahwa tidak adanya pola yang jelas atau menyebar, titik-titik penyebaran telah berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Tabel 7
Hasil Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	85.142	3	28.381	5.197	.003 ^b
1 Residual	305.842	56	5.461		
Total	390.983	59			

A. *Dependent Variable: Turnover Intention*

B. *Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi*

Sumber : Data Kuesioner(diolah), 2020

Hasil uji F telah menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 5.197 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 \leq 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi turnover intention karyawan di PT. MNC Land Surabaya.

Analisis Koefisien Determinasi (R)

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.176	2.337

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : : Data Kuesioner(diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui keeratan hubungan antara variabel bebas kepuasan kerja, iklim organisasi dan stres kerja terhadap variabel terikat turnover intention pada PT. MNC Land Surabaya, nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,218, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja, iklim organisasi dan stres kerja terhadap variabel terikat turnover intention di PT MNC Land Surabaya adalah 21,8%, artinya terdapat 78,2% variable diluar kepuasan kerja, iklim organisasi dan stres kerja yang dapat mempengaruhi turnover intention.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis

Tabel 9
Hasil Uji t

No.	Variabel	Standardized Beta	t hitung	Sig	Alpha (α)	Keterangan
	(Constant)		2.97	0.004		
1	Kepuasan Kerja	-0.278	-2.104	0.04	0,05	Signifikan
	Iklim Organisasi	0.035	0.256	0.799	0,05	Tidak Signifikan
	Stress Kerja	0.343	2.725	0.009	0,05	Signifikan

Sumber : Diolah, 2020

Dari Tabel 9 dapat disimpulkan dan akan dibahas satu persatu langkah dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t yaitu antara lain sebagai berikut :

a. Pengaruh kepuasan kerja (KK) terhadap turnover intention karyawan (TI)

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai konstanta variabel kepuasan kerja sebesar (-0,278) dengan tingkat signifikansi (0,04) < 0,05, sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel turnover intention di PT. MNC Land Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. MNC Land Surabaya adalah terbukti.

b. Pengaruh iklim organisasi (IO) terhadap turnover intention karyawan (TI)

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa koefisien variabel iklim organisasi sebesar (0,035) dengan tingkat signifikansi (0,799) > 0,05, sehingga iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention di PT MNC Land Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention PT. MNC Land Surabaya adalah tidak terbukti.

c. Pengaruh stres kerja (SK) terhadap turnover intention karyawan (TI)

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa koefisien variabel stres kerja sebesar (0,343) dengan tingkat signifikansi (0,009) \leq 0,05, sehingga variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. MNC Land Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. MNC Land Surabaya adalah terbukti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh kepuasan kerja (KK) terhadap turnover intention (TI)

Hasil uji t untuk kepuasan kerja, diketahui dari tabel 9 bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar (-0,278) dan nilai t hitung (-2,104) dengan tingkat signifikansi (0,04) \leq 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya. Jika kepuasan kerja yang diberikan oleh di PT MNC Land Surabaya kepada karyawan semakin besar, maka turnover intention di PT MNC Land Surabaya akan semakin menurun, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dilihat dari seluruh karyawan yang menganggap bahwa gaji yang mereka dapatkan telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan et. al. (2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja terbukti memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap menurunnya kepuasan kerja serta meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh iklim organisasi (IO) terhadap turnover intention (TI)

Hasil uji t untuk iklim organisasi, diketahui dari tabel 9 bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar (0,035) dan nilai t hitung sebesar (0,256) dengan tingkat signifikansi (0,799) $>$ 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap turnover intention di PT MNC Land Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari cara berkomunikasi antar karyawan di PT MNC Land Surabaya yang dirasakan karyawan tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan, contohnya adalah karyawan tidak merasakan adanya komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan di PT MNC Land Surabaya. Terlihat dari banyaknya kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan karena mereka tidak memahami dengan jelas maksud dan arahan dari atasan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Nilai koefisien jalur menunjukkan nilai negatif (-0,245) sehingga semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin rendah tingkat turnover intention.

Pengaruh stres kerja (SK) terhadap turnover intention (TI)

Hasil uji t untuk stres kerja, diketahui dari tabel 9 bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar (0,343) dan nilai t hitung (2,725) dengan tingkat signifikansi (0,009) $<$ 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention di PT MNC Land Surabaya. Jika stres kerja yang diberikan oleh PT MNC Land Surabaya kepada karyawan semakin besar, maka tingkat turnover intention di PT MNC Land Surabaya juga akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Terlihat dari semakin tingginya beban kerja yang membuat karyawan di PT MNC Land Surabaya merasa stres maka tingkat turnover intention juga akan meningkat. Hasil penelitian ini di dukung oleh

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khaidir (2016) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari ketiga variabel, pengaruh stres kerja berpengaruh dominan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian pada PT. MNC Land Surabaya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya. (2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya. (3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT MNC Land Surabaya.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu : (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention pada karyawan di PT MNC Land ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kepuasan kerja, iklim organisasi dan stres kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel yang dapat mempengaruhi tingkat turnover intention karyawan selain tiga variabel tersebut. (2) Adanya keterbatasan penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuisioner untuk pengumpulan data dimanakadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Dari hasil penelitian pada PT. MNC Land Surabaya maka dapat disimpulkan saran sebagai berikut (1) Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT MNC Land Surabaya sudah lumayan baik, maka perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kepuasan kerja melalui pemberian gaji yang sesuai bagi karyawan terlebih kepada mereka yang berkinerja baik, seperti pemberian komisi dan pujian terbuka untuk karyawan yang berprestasi. (2) Iklim organisasi dari sisi cara berkomunikasi antar karyawan dan atasan di PT. MNC Land Surabaya masih perlu untuk ditingkatkan lagi, seperti penggunaan saluran komunikasi tambahan oleh atasan dalam pemberian instruksi tugas kepada karyawan. Upaya tersebut dilakukan agar karyawan lebih memahami maksud dan tujuan tugas yang diberikan oleh atasan sehingga kerja karyawan dapat terarah dan terselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan. (3) Stres kerja yang dirasakan karyawan di PT. MNC Land Surabaya masih tergolong tinggi. Perusahaan hendaknya memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan atau job deskripsi yang telah ditetapkan di tiap posisi dan tidak memberikan beban kerja yang berlebihan sehingga memancing stres kerja yang akan dialami oleh karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan apresiasi atau penghargaan bagi karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaannya melebihi beban kerja yang seharusnya agar karyawan merasa terapresiasi atas kerja kerasnya. (4) Bagi peneliti selanjutnya dapat diharapkan untuk meneliti dan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan turnover intention seperti komitmen kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan karena luasnya cakupan pembahasan tentang turnover intention membutuhkan penambahan variabel-variabel tersebut sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. Dunia Pustaka Jaya. Jakarta.
- Dewi, K.N.C.D., I. W. Bagja, dan G. P. A. J. Susila. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 2.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gunawan, E., A. Sukmawati, dan A. Vitayala. 2018. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 11(3): 263-279.
- Khaidir, M. 2016. Pengaruh stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Wawasan Manajemen* 4(3):175-185.
- Kusuma, A.E., E. Sunarya, dan K. Komariah. 2019. Pengaruh Stres Kerja terhadap Voluntary Turnover Intention karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1(1):143-156.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia. ANDI. Yogyakarta.
- Nugroho, B. 2016. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya (STIESIA). Surabaya.
- Ridlo, I.A. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Edisi Pertama. PH Movement. Surabaya.
- Rismayanti, R.D., M. A. Musadieq, dan E. K. Aini. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61(2):127-136.
- Robbins, S.P, dan T. A. Judge. 2015. *Organizational Behaviour*. (16th ed). Pearson Education Inc. New Jersey.
- Saputra, R. 2017. Kecenderungan Kepuasan Kerja sebagai Trigger Turnover. *Jurnal Upajiwa Dewantara* 1(1): 1-12.
- Suhanto, E. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organissi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Shabrina, D.N. dan A. Partono. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 2(4): 252-262.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.