

**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI DINAS
PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN
HIDUP KOTA SIBOLGA**

Lisa Endryani Simanjuntak

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

lisaendryani110598@gmail.com

Nelly Azwarni Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

nellyazwarnisinaga@gmail.com

Mansur Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga

tanjungmansur@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention in Sibolga City Housing, Settlement and Environment Office employees, either partially or simultaneously. The sample in this study were 45 respondents at the Sibolga City Housing, Settlement and Environment Service Office. The multiple linear regression method of determining the sample in this study shows that partially this relationship is a linear and significant relationship. The influence of Work Stress and Organizational Climate on Turnover Intention at the Office of Housing, Residential Areas and the Environment in Sibolga City, is indicated by a coefficient of determination of 0.20. This shows that 20% of employee Turnover Intention is influenced by Work Stress and Organizational Climate and the remaining 0.80 or 80% is influenced by other variables not used in this study. The results of the research conducted, that Work Stress and Organizational Climate have a simultaneous relationship with Employee Turnover Intention, which means that the two variables have the same position in the influence of Turnover Intention on employees in the Sibolga City Housing, Settlement and Environmental Office. The writer's hypothesis is that it is known that the results of the F test have a simultaneous effect which based on the output it is known that the significant value for the effect of X1 and X2 simultaneously on Y is $0.009 < 0.05$ and the calculated F value is $5.284 > 2.18$, so it can be concluded that H3 is accepted which means there is an effect of X1 and X2 simultaneously on Y.

Keywords: *Work Stress, Organizational Climate, and Turnover Intention*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga. Metode regresi linier berganda penentuan sampel dalam penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hubungan ini adalah hubungan yang linier dan signifikan. Besar pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga, ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,20. Hal ini menunjukkan bahwa 20% *Turnover Intention* pegawai dipengaruhi Stres Kerja dan Iklim Organisasi dan sisanya 0,80 atau 80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang dilakukan, bahwa Stres Kerja dan Iklim Organisasi mempunyai hubungan *Turnover Intention* pegawai secara simultan, dimana hal ini bermakna kedua variabel tersebut mempunyai kedudukan yang sama dalam pengaruh *Turnover Intention* pada pegawai di Kantor Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga. Hipotesa penulis diajukan diketahui bahwa hasil

Received April 21, 2023; Revised April 22, 2023; Accepted April 30, 2023

*Corresponding author, e-mail address

uji F memiliki pengaruh simultan yang mana berdasarkan output diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.009 < 0,05$ dan nilai F hitung $5,284 > 2,18$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Kata Kunci : Stres Kerja, Iklim Organisasi, dan *Turnover Intention*.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan target kerja.

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi.

Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Keberadaan pegawai harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada kemajuan organisasi atau perusahaan.

Hasil usaha optimal suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang dimiliki perusahaan. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku pegawai yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah keinginan berhenti (*intention to quit*) yang berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya (Winterton, 2014 : 28).

tempat kerja (*Turnover Intention*). *Turnover Intention* pegawai merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi oleh organisasi tanpa mempertimbangkan lokasi, ukuran, sifat dari bisnis dan strategi bisnis (profit ataupun non-profit). Hartono dalam Robbins dan Judge (2010 : 11) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Yang menjadi acuan penulis dalam memilih judul proposal skripsi penulis yang relevan, dibawah ini penulis rangkumkan judul penelitian terdahulu diantaranya :

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada pegawai PT. Unitex di Bogor kesimpulan penelitiannya adalah : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai. Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pegawai.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novy Fitria (2016) dengan judul Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Perawat RS. Murni di Surabaya kesimpulan

penelitiannya adalah : Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan dan tidak langsung antara stres kerja dan niat untuk pindah melalui kepuasan kerja, terdapat pengaruh negatif signifikan dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah melalui kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu menurunkan niat untuk pindah.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi kecemasan yang dapat mempengaruhi sifat emosional, pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu tinggi bisa mengancam kemampuan individu untuk menghadapi kondisi lingkungan.

Pengertian Iklim Organisasi

Menurut **Luthans** dalam **Simamora (2011:34)** menyatakan “bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi.”

Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang pegawai dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, “*Turnover Intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya” (**Zeffane, 2016 : 34**).

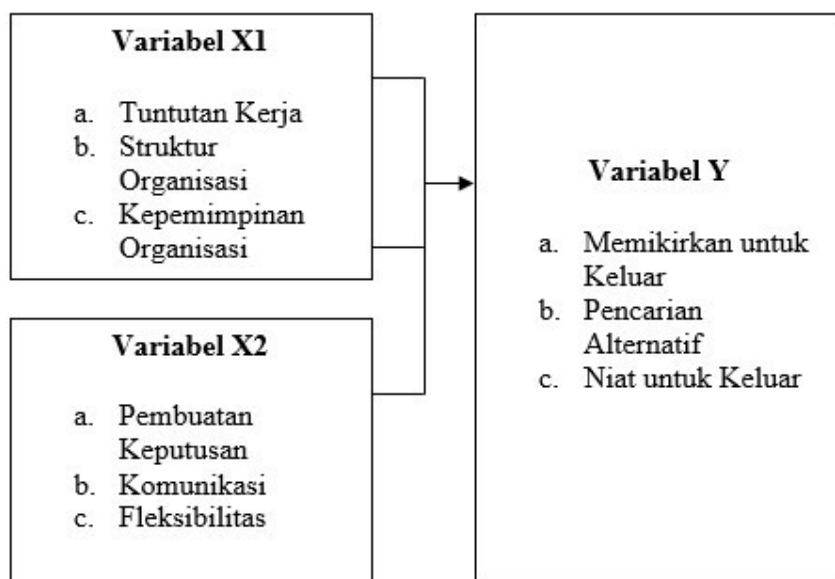
Perumusan Hipotesis

Sebagaimana lazimnya bahwa dalam penelitian ilmiah indikator penelitian selalu dibuat , dimana indikator ini sangat berguna dalam pembuatan kuisioner penelitian , dengan kuisioner ini akan didapatkan data yang valid , untuk digunakan dalam pengambilan berbagai kesimpulan dan kesimpulan pokok dalam penelitian tersebut. Adapun indikator penelitian yang penulis kemukakan disesuaikan dengan variabel penelitian , dimana dalam penelitian ini penulis mengemukakan tiga variabel yaitu variabel X1 (Stres Kerja), variabel X2 (Iklim Organisasi) dan variabel Y (*Turnover Intention*). Maka indikator penelitiannya adalah sebagai berikut dibawah ini :

Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup



Sumber : Afandi(2018: 179-180), Intifada (2013) dalam I Gusti Ngurah Pranata dan I Wayan Mudiarta Utama (2019), Mobley (1978).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga Jl. Jendral Sudirman, Aek Parombunan, Sibolga Selatan, Sibolga 22533.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.(Situmorang dan Lufti, 2012: 75).

Lebih lanjut Situmorang dan Lufti (2012: 76) menyatakan validitas menunjukkan “Sejauhmana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat kolerasinya.

“Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik”. (Azwar, 2007 :36).

Uji Reliabilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut **Situmorang dan Lufthi (2012:79)** reliabilitas adalah “ Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”. Pengukuran reliabilitas dengan cara, *Consistency Realibility*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan *construct* yang sama sesuai dengan yang melandasinya. “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,8 reabilitas sangat baik, tinggi / meyakinkan. $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$ reabilitas baik dan *Cronbach Alpha* < 0,7 kurang meyakinkan”. (**Situmorang dan Lufti, 2012: 82**)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. “Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka *Asymp.sig.* (2-tailed) diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal”. (**Situmorang dan Lufti 2012:114**).

b. Uji Heterokedastisitas

Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu *variabel independent* (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika *variabel independen* signifikan secara statistik mempengaruhi *variabel dependen*, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas. “Uji heterokedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut”. (**Situmorang dan Lufti 2012:121**).

c. Uji Multikolinearitas

Istilah kolineritas ganda (*multicollinearity*) . Aslinya istilah ini berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (*perfect or exact*) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah obesrvasi nol, sedangkan “Multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir”. (**Situmorang dan Lufti, 2012:147**).

Koefisien Korelasi

Uji korelasi (hubungan) pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsirkan hubungan antara parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian koefisien korelasi hanya menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang dianalisis. Dimana sesuai dengan pendapat **Pearson** sebagaimana dikutip oleh **Arikunto (2006 : 302)**, “Untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*”, yaitu :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{[\sum (X - \bar{X})^2][\sum (Y - \bar{Y})^2]}}$$

Keterangan :

r_{XY} : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2012 : 250)** menyatakan sebagai berikut

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$R_{YX1X2} = \sqrt{\frac{r_{YX1} + r_{YX2} - 2r_{YX1} \cdot r_{YX2} \cdot r_{X1X2}}{1 - r_{X1X2}^2}}$$

Keterangan :

R_{YX1X2} = Korelasi antara variabel X1, dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{YX1} = Korelasi *Product Moment* antara variabel X1, dengan Y

R_{YX2} = Korelasi *Product Moment* antara variabel X2, dengan Y

R_{X1X2} = Korelasi *Product Moment* antara variabel X1, dengan X2

“Jadi untuk dapat menghitung korelasi ganda , maka harus dihitung lebih dahulu korelasi sederhananya melalui korelasi *Product Moment*”. (**Sugiono, 2012 :233**)

Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada pegawai , dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel *Turnover Intention*

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X_1 = Variabel Stres Kerja

X_2 = Variabel Iklim Organisasi

Untuk menghitung harga a, b1 dan b2 dapat menggunakan persamaan berikut :

$$\sum Y = an + b1 \sum X_1 + b2 \sum X_2$$

$$\begin{aligned}\sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012 : 250) “rumus uji t” adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{Hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{Tabel}

dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan dk = n – 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan Ha Ditolak

Uji F (Anova)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu pada penelitian ini (X₁) Stres Kerja, (X₂) Iklim Organisasi yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) *Turnover Intention*. Muchlis (2015).

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka: H_o ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka: H_o diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Sebelum penulis membuat perhitungan dengan menggunakan analisis statistik tentang pembuktian Hipotesis yang penulis ajukan pada Bab 1 , penulis terlebih dahulu menguji apakah data yang diajukan adalah data yang Valid dapat dipertanggung jawabkan , dan juga apakah data tersebut adalah data yang reliabel yaitu data yang dapat digunakan berkali-kali dalam penelitian ini .

Dari hasil uji Validitas dengan menggunakan metode SPSS (*Statistical Packages For The Social Scienses*) seri 26 dapat diketahui bahwa data yang digunakan adalah data yang valid

Uji Reliabilitas

Tabel-4.1

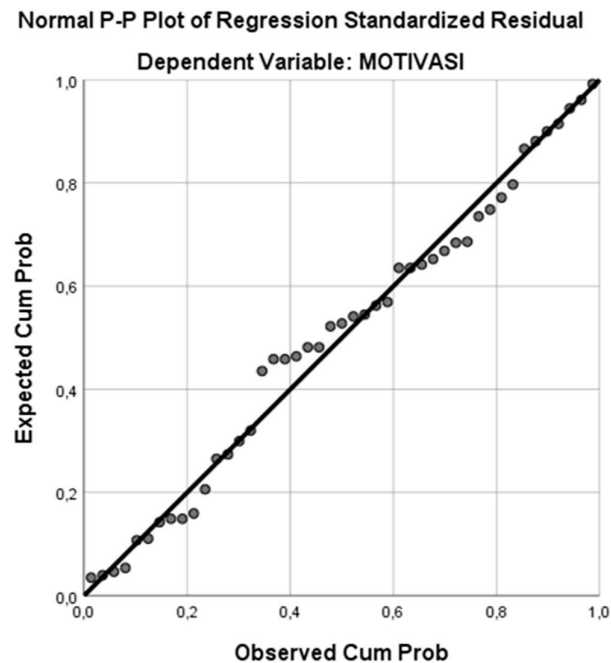
Variabel	No	No Of Item	Cronbach's Alpha	Status
Stres Kerja	45	10	0,708	Reliabel
Iklim Organisasi	45	10	0,844	Reliabel
Turnover Intention	45	10	0,897	Relabel

Dari keseluruhan data diatas menunjukkan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 dikatakan Reliabel.

- a. Uji Asumsi Klasik
a) Uji Normalitas Data

Gambar 4.2
Gambar Uji Normalitas Data

Dari Gambar diatas dapat diketahui model plot tersebut termasuk layak digunakan



dalam peneltian. Karena titik-titik menyebar sekitar garis diagonal sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

- b) Uji Multikolinearitas

Tabel-4.3
Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
18,806	11,436		1,644	,108		
-,076	,282	-,039	-,270	,788	,916	1,092
,612	,193	,458	3,179	,003	,916	1,092

Dari tabel diatas diketahui tidak adanya gejala multikolinieritas. Dengan melihat nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas .

b. Koefisien Korelasi

Tabel-4.4
Tabel Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,448 ^a	,201	,163	5,273

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan (simultan) antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) . Dasar pengambilan keputusan $0,009 < 0,05$, maka berkorelasi . Untuk mengetahui tinggi rendahnya korelasi koefisien nya dapat dilihat dari nilai R pada tabel diatas = 0,448 yang artinya terdapat korelasi sedang .

c. Koefisien Determinasi

Tabel-4.5
Tabel Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,448 ^a	,201	,163	5,273

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Untuk melihat pengaruh stres kerja, iklim organisasi terhadap *turnover intention* pegawai secara gabungan, dapat dilihat hasil perhitungan dalam model summary pada tabel, khususnya angka R square, dimana besar angka R square (r^2) adalah 0,20. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh stres kerja, iklim organisasi terhadap *turnover intention* pegawai. Caranya adalah dengan menghitung Koefisien Determinasi :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,20 \times 100\%$$

$$KD = 20\%$$

Angka tersebut menggambarkan bahwa pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pegawai adalah 20% dan sisanya 80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, sarana prasarana, SDM dan komunikasi.

d. Regresi Linier Berganda

Tabel-4.6
Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,806	11,436		1,644	,108		
	STRES KERJA	-,076	,282	-,039	-,270	,788	,916	1,092
	IKLIM	,612	,193	,458	3,179	,003	,916	1,092
	ORGANISASI							

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Untuk melihat apakah hubungan stres kerja, iklim organisasi dan *turnover intention* berhubungan secara linier, maka dapat dilihat dari tabel diatas. Dengan menggunakan rumus regresi berganda yaitu $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$. Dengan menggunakan rumus regresi linier berganda maka dapat dilihat persamaan linier berganda yaitu $Y = 18,806 + -0,076 X_1 + 0,024 X_2$. Persamaan ini menggambarkan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linier dan signifikan.

e. Uji t (Hipotesis)

Tabel-4.7
Tabel Uji t (Hipotesis)

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,806	11,436		1,644	,108		
	STRES KERJA	-,076	,282	-,039	-,270	,788	,916	1,092
	IKLIM	,612	,193	,458	3,179	,003	,916	1,092
	ORGANISASI							

Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

rumus sebagai berikut $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$, $t_{tabel} = (0,025 : 41) = 2,019$. Pengujian hipotesis H1 dan H2 dengan uji t adalah berdasarkan tabel diatas :

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,788 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,270 < 2,019$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X terhadap Y.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,179 > 2,019$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji f (Anova)

Tabel-4.8
Tabel Uji F (Anova)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,885	2	146,942	5,284	,009 ^b
	Residual	1167,893	42	27,807		
	Total	1461,778	44			

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, IKLIM ORGANISASI

Untuk mengetahui apakah model regresi diatas sudah benar atau salah maka diperlukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F (Anova), dapat diketahui melalui rumus berikut, $F_{tabel} = F(k; n-k)$, $F_{tabel} = F(2; 43) = 3,21$. Pengujian hipotesis H3 dengan uji f (Anova) adalah berdasarkan tabel diatas :

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai F hitung $5,284 > 3,21$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan – penjelasan pada uraian sebelumnya, penulis mencoba menarik kesimpulan dan memberikan saran yang dianggap penting sebagai bahan masukan didalam *turnover intention* pegawai pada Kantor Dinas PKPLH Kota Sibolga.

1. Bahwa seluruh data yang ditampilkan dalam penelitian ini adalah data yang valid dan reliabel, sehingga penelitian dapat dilanjutkan, sesuai dengan kaidah sebuah penelitian.
2. Bahwa stres kerja dan iklim organisasi masih perlu ditinjau karena hal ini berpengaruh kepada motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas PKPLH.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan, bahwa stres kerja dan iklim organisasi mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* pegawai secara simultan, dimana hal ini bermakna kedua variabel tersebut mempunyai kedudukan yang sama dalam meningkatkan *turnover intention* pegawai.
4. Hipotesa penulis diajukan diketahui bahwa hasil uji F memiliki pengaruh simultan yang mana berdasarkan output diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai F hitung $5,284 > 3,21$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Saran

Setelah melihat hasil penelitian ini, maka peneliti mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dipertimbangkan sebagai masukan pada Kantor Dinas PKPLH Kota Sibolga :

1. Stres Kerja pada pegawai Kantor Dinas PKPLH Kota Sibolga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, dengan tingkat stres yang tinggi pegawai tetap bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara profesional hal ini dikarenakan variabel stres kerja secara umum mendorong pegawai untuk terus memberikan hasil kerja yang optimal.
2. Iklim Organisasi pada pegawai Kantor Dinas PKPLH Kota Sibolga menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan di mana pegawainya merasa nyaman dapat mencapai potensi pegawai secara maksimal dan merupakan keunggulan dalam bersaing. Jika pegawai merasa nyaman dalam suatu organisasi, maka peluang untuk meninggalkan organisasi semakin kecil.

Bagi peneliti selanjutnya, Penulis memahami bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Selanjutnya penulis berharap semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Setelah mengetahui Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga

DAFTAR REFERENSI

- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg. 2014. *Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees. Human Resource Development International*, Vol.9, No.2, 191-206, Juni.
- Dewi, Rizka Anggraheni. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Study pada Mc. Donald's Pusat Graha Family Surabaya*. Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.
- Evelyn, Othman. 2013. Jakarta *The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover*.
- Fitria, Novy. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat RS. X di Surabaya. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember*.
- Gultom, Ester Sopiah. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Gaji terhadap Turnover Karyawan pada Choco Bakery*. Universitas Sumatera Utara.
- Iqbal, Saba. 2014. *The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. International Journal of Human Resource Studies*, Vol.4, No.2 Pg.181-195.
- Muhdar, H., M. (2012). *Stress Kerja dan Kinerja Dalam Perspektif teori dan Bukti Empirik. Jurnal Ekonomika Bisnis*. Vol. 03, No. 2.
- Pencavel, John. 2015. *The Productivity of Working Hours. The Economic Journal*, Vol. 125, Issue 589.
- Qureshi, Muhammad Imran. 2013. *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Samad, Sarminah. 2014. *Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors. The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol.8, No.2.