

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah perusahaan dibangun untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama, dalam proses pencapaian tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang siap untuk menjalankan dan mengelola guna mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar karena merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil.

Menurut (Malik & Alfian, 2013), sumber daya manusia dinilai sebagai asset penting dalam suatu perusahaan, karena setiap proses produksi barang dan jasa selalu membutuhkan sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan, yang menjadi bagian terpenting untuk kemajuan dan keberlangsungan bisnis perusahaan adalah sumber daya manusia. Dengan mengelola sumber daya manusia yang unggul, maka dampak kemajuan dalam perusahaan akan terwujud. Hal tersebut senada dengan pendapat (Amran & Rohendi, 2017), bahwa sumber daya manusia merupakan elemen penting sebagai penggerak utama dalam menjalankan roda perusahaan. Sumber daya manusia terbesar dalam suatu perusahaan adalah karyawan.

Pengelolaan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Untuk memberikan hasil maksimal maka yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu kepuasan kerja karyawan nya (Kartiyasih & Fajrianti, 2017). Menurut Mangkuprawira (dalam Ridlo, 2012) menjelaskan bahwa karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi sebagai tanda bahwa karyawan tersebut dihargai oleh organisasi dan perusahaan nya. Bentuk kebutuhan penghargaan tersebut dapat berupa kompensasi dan jenjang karir yang diterima nya. Jika kepuasan karyawan tidak terpenuhi maka akan

berdampak negatif bagi perusahaan.

Salah satu tantangan dalam kemajuan bisnis perusahaan adalah *turnover* (perputaran) karyawan. Menurut (Movanita, 2018), mengatakan bahwa dalam Survei Mercer menyebutkan bahwa ada sejumlah alasan karyawan memilih pindah pekerjaan ke perusahaan lain. 53% alasan responden yaitu karena mereka kurang memiliki kesempatan berkarir dan berkembang. Alasan kedua adalah gaji yang kurang kompetitif, sebanyak 51% responden menganggap gaji yang mereka terima tak sebesar di perusahaan lain. Kemudian karyawan juga beralasan hubungan dengan rekan kerja atau atasannya yang tidak harmonis, sebanyak 17% responden.

Sejalan dengan berita dari (Anna, 2014) melalui kompas.com mengatakan bahwa dalam laporan Talent Trend 2014, terungkap beberapa alasan karyawan untuk pindah kerja antara lain: mencari kompensasi dan tunjangan pekerjaan yang lebih baik, pekerjaan yang lebih menantang, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal dan kesempatan untuk meningkatkan karir. Laporan tersebut juga mengungkapkan bahwa penyebab utama karyawan berpindah pekerjaan adalah persoalan hubungan (*relationship*).

Selain itu, menurut (Helen, 2014), mengatakan bahwa hasil survey Pricewaterhousecoopers (PwC) Indonesia menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan. Sementara 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sakina, 2009), terhadap karyawan, tingkat *turnover* karyawan pada tahun 2016 sebesar 6,25 persen dengan berbagai latar belakang yang menjadi alasan *turnover* karyawan. Lalu selanjutnya, menurut (Putra & Prihatsanti, 2016), *Turnover* karyawan di Industri pada umumnya hanya berkisar angka 0,1%-0,74%. Fenomena intensi turnover pada karyawan marketing PT. Aseli Dagadu Djokjda mengalami tingkat intensi turnover 25% hingga 35% setiap tahunnya.

Masalah *turnover intention* tersebut telah menjadi sorotan penting dalam suatu perusahaan X yang ada di kota Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari Departement HRD PT. X, bahwa terjadi perputaran keluar-masuk karyawan pada tahun 2017 sampai tahun

2019. Saat ini tinggi nya tingkat *turnover intention* menjadi masalah serius karena akan menimbulkan ketidakstabilan dan ketidakefektifan di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah tabel data karyawan PT. X tahun 2017-2019:

Tabel 1.1 Data *Turnover* di PT X

2017		2018		2019	
IN	OUT	IN	OUT	IN	OUT
14,57%	10,78%	11,84%	8,13%	22,71%	19,66%

Sumber: HRD PT. X



Tingkat perputaran karyawan pada PT X menunjukkan angka yang tinggi pada tahun 2017, yaitu mencapai 10,78%. Kemudian menurun pada tahun 2018, yaitu mencapai angka 8,13%. Dan perputaran karyawan di PT X meningkat tinggi kembali pada tahun 2019, yaitu mencapai angka 19,66%. Standar *turnover* karyawan yang normal adalah 10%, maka pada tahun 2018 turnover di perusahaan X dapat dikatakan tinggi karena melebihi batas normal 10%.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan kepada 7 karyawan dengan posisi staff di PT X. 2 orang diantaranya mengatakan bahwa memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dengan gaji yang lebih besar. 1 orang mengatakan memiliki keinginan untuk pindah pekerjaan karena merasa persaingan antar karyawan sangat besar dan sulit nya beradaptasi dengan lingkungan kerja yang tidak komunikatif sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman. 1 orang responden merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan sehingga membuatnya memiliki keinginan untuk pindah perusahaan agar mendapat suasana kerja yang baru. 2 orang responden mengatakan bahwa tidak memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. 1 orang responden mengatakan memiliki keinginan keluar dari perusahaan jika akan melanjutkan pendidikan.

Lalu peneliti melakukan wawancara dengan 5 karyawan dengan posisi sebagai operator produksi. 3 diantaranya mengatakan bahwa memiliki keinginan berpindah perusahaan karena merasa memiliki hubungan dengan atasan yang kurang baik. 2 diantaranya mengatakan bahwa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan, misalnya setiap hari harus bekerja sesuai dengan target mesin, jika tidak mencapai target maka akan mendapat sanksi berupa teguran. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan 3 orang karyawan dengan posisi sebagai satpam. 2 diataranya mengatakan tidak akan berpindah pekerjaan karena usia nya yang sudah tua dan sulit untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Dan 1 diantara nya mengatakan bahwa sedang mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain dengan posisi jabatan yang berbeda.

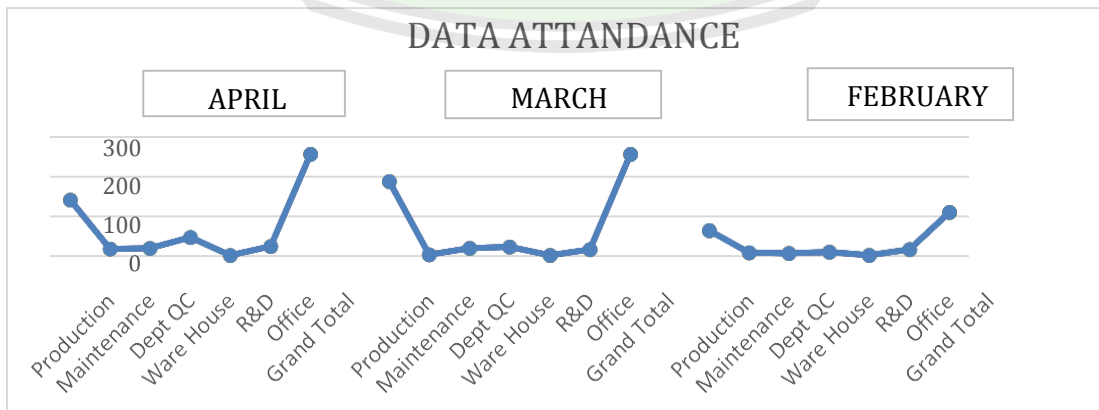
Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti mengambil kesimpulan bahwa rata-rata karyawan yang memiliki niat untuk berpindah perusahaan adalah karena faktor personal dan intrapersonal yang kurang puas dengan manajemen perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut, menjelaskan bahwa terpenuhinya tahapan-tahapan yang dialami oleh individu sebelum berhenti dari pekerjaannya, menurut Mobley dalam (Permana & Mulyana, 2017) yaitu berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari

alternative pekerjaan lain (*intention to search for another job*) dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*).

Menurut (Nasuha, dkk 2004), intensi *turnover* merupakan kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Hal ini adalah pertanda awal terjadinya *turnover*. Menurut Mobley (1986) mengemukakan bahwa secara empiris intensi *turnover* merupakan salah satu perkiraan pergantian karyawan yang baik pada tingkat individual. Sejalan dengan teori selanjutnya, perkiraan mengenai niat untuk pindah dan korelasi dari niat-niat itu merupakan suatu prediksi mengenai pergantian karyawan dan ancangan diagnosis yang sangat dianjurkan (Mujiati & Dewi, 2016), Menurut Robbins (dalam (Amran & Rohendi, 2017), menjelaskan bahwa *turnover* merupakan penarikan diri oleh seorang karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

Menurut (Tanuwijaya & Harjanti, 2016), menyebutkan bahwa ada beberapa indikasi yang dapat menjadi acuan untuk memprediksi adanya kemungkinan terjadi *turnover intention* di suatu perusahaan yaitu: absensi karyawan yang meningkat, karyawan mulai merasa malas bekerja, tingginya angka peningkatan pelanggaran tata tertib, semakin sering terjadi peningkatan protes terhadap atasan, dan adanya perilaku karyawan yang beda dari biasanya. Perusahaan dapat menganalisis perilaku karyawannya dalam upaya mencegah terjadinya angka turnover yang tinggi.

Tabel 1.2. Data Late Karyawan PT.X



Sumber: HRD PT.X

Berdasarkan table 1.2. Dari tabel diatas menggambarkan bahwa absensi karyawan meningkat setiap bulannya. Menunjukkan bahwa karyawan merasa jenuh dan malas bekerja yang ditandai dengan absensi yang meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT X memiliki tanda-tanda *turnover intention* yaitu meningkatnya absensi secara terus menerus setiap bulannya.

Turnover intention yang tinggi akan mengganggu operasi perusahaan, menimbulkan permasalahan moral pada karyawan yang masih bekerja, dan membuat besarnya biaya yang dikeluarkan dalam proses rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya training karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru. (Dewi, 2017).

Dampak yang dialami oleh PT X dari banyaknya *turnover* itu sendiri adalah dapat berpengaruh pada produktifitas kerja karyawan yang masih bekerja di perusahaan tersebut, karna kurangnya sumber daya manusia yang ada maka produktifitas kerja dapat terganggu, hal tersebut dapat berpengaruh pada kualitas produk perusahaan. Perusahaan pun dapat mengalami kerugian yang cukup besar baik moral maupun materi. *Turnover rate* tinggi berdampak pada moral karyawan yang masih bekerja, semakin banyak karyawan yang keluar dari perusahaan maka karyawan yang tersisa merasa tidak nyaman dalam bekerja dan hal tersebut bisa memicu keinginan untuk ikut mencari peluang pekerjaan di perusahaan lain. Dampak materi yang dialami oleh perusahaan dapat berupa cost yang tinggi, banyaknya karyawan yang keluar maka perusahaan harus mencari karyawan baru sebagai pengganti. Biaya yang dikeluarkan dari mulai proses pencarian kandidat hingga training karyawan bukan merupakan biaya yang sedikit.

Dampak dari *turnover* diatas dapat terjadi jika manajemen perusahaan tidak bisa mencegah terjadinya *turnover intention* dengan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman melalui kebijakan-kebijakan yang dapat diterima oleh karyawan. Menurut (Sutanto, Edy, & Gunawan, 2013), menyatakan bahwa penyebab terjadinya *turnover* antara lain stress kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja. Salah satu penyebab *turnover intention* juga dipengaruhi oleh iklim organisasi yang tidak kondusif dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan perusahaan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya adalah orang yang tidak dapat dipercaya, tidak berharga, dan tidak menguntungkan di perusahaan. Hal tersebut membuat kerugian bagi perusahaan seperti menurunnya produktifitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja.

Menurut (Dewi, 2017), mengatakan bahwa indikasi yang berperan dalam peningkatan tingkat *turnover* karyawan yaitu berasal dari internal perusahaan yang disebut sebagai iklim organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi Antara struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan, dan kebutuhan psikologis karyawan.

Menurut (Herman, Wahyu, & Muna, 2012), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Menurut (Russel, Williams, & Gomez, 2010), menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu indikator yang signifikan dari niat terjadinya perputaran karyawan. Menurut Sumardiano (2005), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan di organisasi. Menurut (Idrus, 2006), menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seseorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Wirawan (2017), yang menjadi indikator iklim organisasi adalah struktur organisasi yang baik, mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja, tanggung jawab karyawan, penghargaan, dan dukungan. Menurut Stringer (2002) berpendapat bahwa indikator iklim organisasi adalah struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Sementara itu bersama dengan Lirwin, Stringer mengemukakan enam faktor iklim organisasi dari (Lirwin dan Stringer, 1968) diantaranya yaitu struktur yang derajat dan aturan-aturan yang dikenakan terhadap pekerjaan, tanggung jawab dari anggota organisasi, dukungan yang bersifat positif yang dapat menimbulkan rasa nyaman, hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, persaingan antar individu di dalam perusahaan, loyalitas dari anggota kelompok organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suliman & Obaidli, 2011), menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jevan, 2013), iklim organisasi dengan *turnover* yang memiliki hubungan yang negatif. Iklim organisasi dengan *turnover intention* memiliki pengaruh yang signifikan, apabila iklim organisasi positif maka *turnover intention* menjadi rendah. Namun, apabila iklim organisasi negatif maka *turnover intention* dapat menjadi tinggi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahgani dan Widiartanto yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover* karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Intinusa Suraleksa, TBK). Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki dan menjaga iklim organisasi agar para karyawan bekerja dengan baik, sehingga permasalahan *turnover* di perusahaan tersebut dapat teratasi.

Selanjutnya untuk memastikan lebih dalam, peneliti memperkuat data-data yang telah peneliti ambil dengan menggunakan penelitian yang telah dilakukan terkait variable *Turnover Intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Dewi pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu. Iklim organisasi pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) masih belum memadai sehingga menyebabkan para karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden yang memilih setuju terhadap iklim organisasi. Dan dari hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) dapat diterima. (Dewi, 2017).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, seiring dengan pentingnya menurunkan angka *turnover intention* di suatu perusahaan, maka penulis ingin melihat pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi dengan *turnover intention* pada perusahaan?” dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **“Hubungan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT. X”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti merumuskan masalah apakah terdapat Hubungan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT. X?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Hubungan antara Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*

pada karyawan di PT. X.

1.4. Manfaat

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pedoman pustaka dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta untuk menambah pengetahuan atau referensi untuk mahasiswa yang berkaitan dengan hubungan antara iklim organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membuka informasi tentang masalah *turnover intention* agar pihak perusahaan dapat meningkatkan kesadaran dan perhatian terhadap karyawan berupa pengembangan kompetensi, pemberian reward kepada karyawan, dan fasilitas perusahaan yang lebih baik. Dengan demikian pihak perusahaan mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar para karyawan dapat bertahan kerja dalam jangka waktu yang lama.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai keterkaitan antara iklim organisasi dengan kecenderungan perilaku *turnover intention* sehingga dalam pergaulan dan komunikasi dengan sesama rekan kerja mampu menampilkan sikap dan perilaku yang baik dan tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang membuat lingkungan kerja tidak kondusif.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis sehingga mampu menjadi acuan dalam penyempurnaan penelitian yang sejenis.

1.5. Uraian keaslian Penelitian

Uraian ini berisi tentang perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan oleh penulis, berikut beberapa penelitian yang telah ada:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha & Listiara, 2017), dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Intensi Turnover Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan intensi turnover pada pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Intensi turnover adalah keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap situasi lingkungan kerjanya, yang dilihat, diamati dan dirasakan oleh individu sebagai anggota organisasi kemudian diberi makna oleh individu berdasarkan interpretasi mereka terhadap situasi lingkungan. Subjek penelitiannya ini adalah sebanyak 78 pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang didapatkan dengan teknik cluster random sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala intensi turnover 25 aitem dan skala iklim organisasi 45 aitem. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan intensi turnover. Memiliki korelasi sebesar $r = 0,758$, $p = 0,05$. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 57,5% terhadap intensi turnover.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh (Nurjannah, 2019), dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Gita Riau Makmur (HINO) Pekanbaru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” dilakukan untuk menyelidiki pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan metode survei dan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Gita Riau Makmur (Hino) Pekanbaru yang berjumlah 118 orang. Dalam penelitian ini, besarnya sampel mengikuti anjuran metode SEM-PLS yaitu 100 sampel. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisa SEM (*Structural Equation Modeling*) atau Model Persamaan Strukturan dengan menggunakan program PLS (*Partial Least Square*)

untuk menguji hubungan antara variabel. Aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah warp PLS versi 4.0. Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan software warp pls 4.0 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat persepsi karyawan pada iklim organisasi semakin rendah tingkat intensi turnover pada karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat persepsi karyawan pada iklim organisasi semakin tinggi tingkat intensi *turnover* karyawan.

- 3) Menurut penelitian (Tadampali, Hadi, & Salam, 2016), dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap turnover *intention* dan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di PT Bank Sulselbar di kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan gambaran tentang hubungan antara iklim organisasi, dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT Bank Sulselbar Makassar yang berjumlah 169 orang. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus (sampling jenuh), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner dan telaah dokumen. Berdasarkan hasil perhitungan total pengaruh menunjukkan bahwa kombinasi dari variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*) dengan bobot nilai -0,339. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang nyaman dan didukung oleh kepuasan kerja dari karyawan akan menurunkan niat untuk pindah (*turnover intention*) karyawan PT. Bank Sulselbar. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung, namun iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* secara langsung. Ini membuktikan bahwa iklim organisasi di PT. Bank Sulselbar sudah baik, yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

- 4) Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hafiz, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Bepindah (*Turnover Intention*)” Dengan studi kasus pada karyawan PT. BFI Finance. Tbk cabang Palembang yang populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 115 orang. Tidak ada pengambilan sampel untuk pengumpulan data, dan penelitian ini dilakukan dengan sistem sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengembangan karir (X) memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. BFI Finance, TBK cabang Palembang. Melalui penelitian ini juga diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* rendah, hal ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan faktor lain diluar penelitian ini yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap *turnover intention*.

Dari penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa ada beberapa perbedaan penelitian di setiap poinnya dengan penelitian yang akan diadakan di PT. X. Penelitian ini merupakan penelitian pertama yang sebelumnya belum pernah dilakukan di PT. X