

## **Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention pegawai**

**Akbar<sup>1✉</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri, Makassar.

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda di Kota Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda sebanyak 49 Pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan cara penentuan sampel jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan dokumentasi. Jenis penelitian ini termasuk kedalam penelitian yang menggunakan metode Ex Post Facto. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 26). Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda. Artinya semakin tinggi kualitas iklim organisasi pada rumah sakit maka mendorong turunya tingkat turnover intention pegawai. Indikator iklim organisasi yang paling tinggi pengaruhnya adalah indikator struktur dan tanggung jawab, sedangkan indikator turnover intention yang paling rendah adalah indikator Keinginan untuk berhenti.

**Kata kunci:** Iklim organisasi; turnover intention

## ***The influence of organizational climate on turnover intention of employees***

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on employee turnover intention at the Mother and Child Mother Hospital in Makassar City. The population in this study was all employees at the Mother and Child Mother Hospital as many as 49 employees. Determination of the sample is done by determining the saturated sample or the entire population is sampled. Data was collected by means of observation, questionnaires and documentation. This type of research is included in research that uses the Ex Post Facto method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS version 26). The results show that the organizational climate has a positive and significant impact on employee turnover intention at Mother and Child Hospital. This means that the lower the quality of the organizational climate in the hospital, the higher the level of employee turnover intention. The indicator of organizational climate with the highest influence is the indicator of structure and responsibility, while the indicator of turnover intention which is the lowest is the indicator of the desire to quit.*

**Key words:** Organizational climate; turnover intention

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu organ vital dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang baik akan menghasilkan kualitas produk atau jasa yang baik. Hal ini terjadi karena tingginya peran sumber daya manusia dalam menghasilkan output dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Namun suatu persoalan dapat mempengaruhi kualitas output yang dihasilkan oleh sumber daya yang baik dalam suatu perusahaan, berdasarkan hal tersebut hendaknya perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dalam sebuah organisasi keberhasilan dapat dilihat dari bagaimana loyalitas dan kinerja karyawan atau pegawai. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kondisi dan sikap karyawan dalam organisasi. Turnover intention merupakan salah satu bentuk sikap karyawan dimana sikap ini dapat menentukan kinerja dari suatu perusahaan (Hatmoko 2020).

Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentunya menginginkan karyawan atau pegawai yang setia. Loyalitas karyawan atau pegawai dari sebuah perusahaan salah satunya akan terlihat dari berapa lama seorang karyawan atau pegawai tersebut bertahan di sebuah perusahaan. Bertahannya karyawan atau pegawai di sebuah perusahaan juga merupakan prestasi yang dicapai perusahaan yang menunjukkan bahwa mereka merasa apa yang mereka berikan kepada perusahaan sebanding dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap mereka. Dengan demikian perusahaan harus senantiasa berfikir bagaimana perusahaan mampu mempertahankan karyawan atau pegawainya. Untuk meningkatkan etos kerja karyawan juga salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Perusahaan atau instansi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif (Dipoatmodjo dkk., 2021). Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menciptakan suasana hati yang baik sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Terciptanya hubungan baik tersebut bisa meningkatkan etos kerja karyawan (Musa, 2017).

Iklim organisasi dipandang sebagai suasana kerja organisasi, sikap dan interaksi pimpinan, karyawan, staf dan masyarakat pada umumnya. Hal tersebut juga dapat dikatakan bahwa iklim organisasi meliputi banyak hal. Iklim organisasi dalam lingkungan kerja berarti tidak adanya perlakuan diskriminatif dalam pembagian kerja, pengembangan karir dan lainnya. Demikian pula dalam proses organisasi, tidak ada perlakuan diskriminatif terhadap karyawan maupun karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. (Anandita et al., 2021)

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Salah satu faktor yang terjadi ketika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka dapat terjadi turnover. Turnover dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Jamal et al., 2021).

Turnover intention tentu disebabkan oleh suatu faktor tertentu, salah satunya iklim organisasi. Iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya berdasarkan persepsi karyawan. Sebuah perusahaan memiliki kewajiban bagaimana mereka memperlakukan karyawan dengan baik yang akan berdampak terhadap pandangan positif karyawan pada perusahaan tersebut. Iklim kerja yang baik akan menghasilkan respon positif pada pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan mewujudkan kualitas yang baik internal maupun eksternal suatu perusahaan (Ekonomi & Mustika, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa iklim organisasi yang baik akan memberikan kenyamanan yang baik pula kepada pegawai atau karyawan pada tempat mereka bekerja. Dengan iklim organisasi yang baik mengakibatkan tingkat turnover intention atau keinginan untuk keluar dari tempat bekerja menjadi berkurang didalam sebuah organisasi/perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda di Kota Makassar. RSIA Bunda Makassar merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kota Makassar yang menjadi alternatif bagi pasien dalam pemenuhan kebutuhan kesehatannya. Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Makassar mengkhususkan diri menjadi rumah sakit yang melayani ibu dan anak seperti persalinan. Rumah Sakit ini selalu berusaha untuk menjadi salah satu rumah sakit yang meningkatkan pelayanan kesehatan di Kota Makassar. Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit Ibu dan Anak Bunda yang terdiri dari, tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik, bagian teknis dan tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia dan lainnya merupakan sumber daya yang paling penting. Tanpa itu, aktivitas utama rumah sakit tidak dapat berjalan. Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas paling banyak di rumah sakit dan berperan besar dalam proses pelayanan kesehatan yang bersentuhan langsung dengan pasien secara kontiniu dan sistematis.

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda memiliki angka pegawai yang keluar cukup tinggi dan mengalami peningkatan pada tahun 2020 dan mengalami penurunan sedikit pada tahun 2021. Sebagian besar mereka keluar karena atas permintaan sendiri yang disebabkan karena iklim organisasi yang dianggap kurang baik. Berdasarkan data yang diperoleh pada wawancara sebelumnya terhadap tiga orang pegawai yang telah bekerja selama 2 tahun lebih di RSIA Bunda, didapatkan data bahwa pegawai pada bidang perawat atas nama AR merasa jenuh dengan aktivitasnya saat ini, sistem kerja yang harus bergerak dengan cepat dan beban kerja yang sangat tinggi. Perawat pada bagian rawat inap atas nama MM juga merasa kelelahan dan stress menghadapi pasien dan keluarga yang memiliki sifat beraneka ragam, beban kerja yang tinggi karena tenaga kerja yang kurang dan hal itu tidak dibarengi dengan upah yang meningkat. Begitupun juga salah satu pegawai pada bagian apoteker atas nama IF dia mengatakan bahwa selama dia bekerja selama 2 tahun lebih belum mengalami peningkatan upah dan pemindahan posisi kerja yang lebih baik. Dari penjelasan beberapa pegawai tersebut menunjukkan bahwa indikator iklim organisasi yang baik di RSIA Bunda belum diterapkan sepenuhnya sehingga rumah sakit ini belum memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi pegawainya. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis metode korelasional. Menurut Creswell (Hidayat, 2018), penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih. Lokasi pada penelitian ini bertempat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda yang berlokasi di Jl. Pengayoman Kota Makassar, dan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret dan April 2022

Indikator untuk masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel Berikut ini:

**Tabel 1.**  
Indikator Variabel Penelitian

| Variabel               | Definisi                                                                                                                                                                                          | Indikator                                                                                                                        | Pengukuran |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Iklim Organisasi (X)   | Koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi | Struktur Tangung jawab Dukungan Hadiah dan hukuman Persaingan antar individu Loyalitas anggota dalam kelompok<br>Stringer (2013) | Likert     |
| Turnover Intention (Y) | Kecendrungan karyawan baik secara psikologis atau perilaku dan secara sadar memiliki keinginan yang disengaja untuk                                                                               | Berfikir untuk berhenti Keinginan mencari alternative Keinginan untuk                                                            | Likert     |

|                                  |            |                                                     |
|----------------------------------|------------|-----------------------------------------------------|
| meninggalkan<br>atau perusahaan. | organisasi | berhenti<br>Michaels dan Spector<br>(Hاتمoko, 2020) |
|----------------------------------|------------|-----------------------------------------------------|

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dari seluruh indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan. Di setiap item pertanyaan terdapat range skor (1-5). Masing-masing jawaban tersebut memiliki bobot skor yang berbeda dan akan dihasilkan 5 kategori jawaban, yaitu:

|                     |     |
|---------------------|-----|
| Sangat Setuju       | : 5 |
| Setuju              | : 4 |
| Kurang Setuju       | : 3 |
| Tidak Setuju        | : 2 |
| Sangat Tidak Setuju | : 1 |

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, yaitu pemantauan langsung dilapangan untuk mengetahui situasi dan kondisi di lokasi penelitian, Kuesioner, yaitu membagikan angket untuk diisi oleh responden. Dokumentasi, yaitu sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat.

Sugiyono (Pramesti, 2017) Validitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana ukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikan 5% degree of freedom (df), dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah: Jika nilai  $r$  hitung  $\geq$  nilai  $r$  tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid; dan Jika nilai  $r$  hitung  $\leq$  nilai  $r$  hitung, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Tujuan dilakukan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data-data tersebut sudah reliable dan handal dari data yang terkumpul melalui kuesioner tersebut. Dalam uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu SPSS uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Pengujian dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data yang dianalisis. Data penelitian dikatakan menyebar normal jika nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) variabel berada diatas angka 0,5 sebaliknya bila berada dibawah angka 0,5 maka data tersebut dinyatakan tidak terdistribusi dengan normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  memiliki hubungan yang linear atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  pada taraf signifikan 5 %.

Analisis regresi merupakan sarana yang dipergunakan untuk mempelajari hubungan fungsional antara variabel-variabel yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik dan garis. Hubungan fungsional terdiri dari dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau independent yang umumnya dinyatakan dengan  $X$  dan variabel terikat atau dependent dinyatakan dengan  $Y$ . Regresi Linear Sederhana menunjukkan hubungan dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut adalah rumus regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Ket:

$Y$ : Subjek atau nilai dalam variabel dependent yang diprediksi dimana dalam penelitian ini adalah Turnover Intention

$a$ : Harga  $Y$  bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b$ : Koefisien regresi,  $b$  positif (+) = naik dan bila  $b$  minus (-) = turun

$X$ : Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu dimana dalam penelitian ini iklim organisasi.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini apakah variable Iklim Organisasi berpengaruh terhadap variabel Turnover Intention. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  = Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention.

$H_1$  = Iklim Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :  
Apabila nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.  
Apabila nilai  $t$  hitung  $\leq t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | 22.878                      | 3.881      |                           | 5.895  | .000 |
|       | Iklim Organisasi | -.239                       | .079       | -.405                     | -3.040 | .004 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, untuk merumuskan persamaan regresi linear sederhana pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention pegawai pada rumah sakit ibu dan anak Bunda, maka dilakukan analisis koefisien regresi. Hasil yang diperoleh adalah nilai konstanta regresi sebesar 22,878 dan nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (X) sebesar -0,239.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumusan persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 22,878 + -0,239X$$

Persamaan regresi linear sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta 22,878 artinya kinerja sebesar 22,878 apabila variabel Iklim organisasi (X) tidak mempengaruhi; dan

Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X) -0,239, tingkat signifikansi uji-t (p-value) sebesar  $0,04 < 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Turnover intention secara signifikan akan menurun sebesar 23,9% jika Iklim organisasi bagi Pegawai meningkat 1%.

### Analisis Korelasi

**Tabel 2.**  
Hasil Analisis Korelasi

| Model Summary |       |          |                   |                            |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .405a | .164     | .147              | 1.689                      |

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besar hubungan atau korelasi (R) sebesar 0,405 sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y sebesar 0,405. Dari output diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,164 yang berarti pengaruh variable Iklim Organisasi (X) terhadap Turnover intention (Y) sebesar 16,4%, artinya pengaruh variabel Iklim organisasi (X) yang diteliti hanya berpengaruh 16,4% terhadap variabel Turnover intention (Y). Sisanya, 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

## Uji Hipotesis

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Hipotesis  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | 22.878                      | 3.881      |                           | 5.895  | .000 |
|       | Iklim Organisasi | -.239                       | .079       | -.405                     | -3.040 | .004 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan pedoman uji t, dimana:

$H_0$ = Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention

$H_a$ = Iklim Organisasi berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa t hitung -3,040 > dari t tabel 1,678 dengan taraf signifikansi 0,04 < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang diterima adalah  $H_a$  yang berarti Iklim Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention pegawai pada rumah sakit ibu dan anak Bunda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention pegawai. Asumsi awal yang terbentuk adalah iklim organisasi mempengaruhi turnover intention. Hasil penelitian ini pun menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention Pegawai. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi semakin rendah pula turnover intention pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda, indikator iklim organisasi diantaranya : struktur, tanggung jawab, dukungan, hadiah dan hukuman, persaingan antara individu, loyalitas anggota dalam kelompok.

Dalam penelitian ini pernyataan iklim organisasi dengan skor paling tinggi adalah pernyataan ke-1 dan 4 “Uraian tugas saya di rumah sakit ini didefinisikan secara jelas dan terstruktur dan Saya merasa bahwa saya adalah anggota dalam unit kerja yang berfungsi dengan baik” dengan skor sebanyak 211 berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa tugas yang diberikan kepada mereka sudah di kelola dengan baik sehingga responden merasa bahwa mereka telah bisa berfungsi dengan baik didalam melakukan pekerjaan. Sementara itu nilai skor yang terendah terdapat pada poin pernyataan ke-9 dan 12 dengan skor 196 berada pada kategori tinggi. Pada poin ke-9 “Sejauh yang saya ketahui para pegawai loyal terhadap rumah sakit ini” yang semakin menegaskan bahwa saat ini dalam Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda tingkat kelayakan pegawai cukup baik. Dan pernyataan pada poin ke-12 “Dalam unit kerja saya, rekan kerja mendukung tugas-tugas saya Hal ini menunjukan bahwa walaupun para pegawai memiliki beban tugas dan fungsi masing-masing yang tetapi mereka dalam Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda tetap saling mendukung pekerjaan satu sama lain.

Pada variable turnover intention pernyataan dengan nilai skor tertinggi terdapat pada poin pernyataan ke-4 “Saya siap mempertimbangkan jika ada peluang untuk pindah ke tempat kerja lain” dengan jumlah skor sebanyak 95 yang berada pada kategori rendah. Hal ini berarti pegawai pada rumah sakit ini sebagian masih memiliki keinginan atau siap mempertimbangkan untuk pindah ketika memiliki peluang untuk kerja di tempat lain. Sementara itu nilai skor yang terendah terdapat pada poin pernyataan ke-6 “Secepatnya mungkin saya akan meninggalkan pekerjaan saya di rumah sakit ini” dengan jumlah 83 berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk saat ini atau dalam waktu dekat para pegawai dalam rumah sakit Ibu dan Anak Bunda tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya di Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda.

Pengujian pada pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention Pegawai menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa apabila iklim organisasi berjalan dengan baik maka dapat menurunkan tingkat turnover intention Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Putra dan Suwandana, (2017) menyatakan secara tegas bahwa iklim organisasi

dalam penelitiannya memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa pegawai dalam organisasi akan merasa nyaman dengan tempat dia bekerja ketika indikator-indikator dalam iklim organisasi terpenuhi dengan baik, kenyamanan itu mengakibatkan para pegawai untuk tidak berfikir bahkan tidak berniat untuk keluar dari pekerjaannya atau mencari alternative pekerjaan lain.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori dari Setiawan (Saragih & Suhendro, 2020) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang berasal dari lingkungan, sehingga berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka tingkat terjadinya sebuah turnover intention dalam organisasi semakin kurang tetapi ketika iklim organisasi tidak baik maka akan berakibat pada tingkat turnover intention yang tinggi.

Iklim organisasi dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap turnover intention pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dalam suatu perusahaan atau kelompok diantaranya adalah tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer, tingkah laku pegawai atau anggota dalam organisasi, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi seperti organisasi mengalami tekanan dukungan dari luar seperti kebijakan ekonomi dan kebijakan pemerintah yang kemudian dapat memicu naik atau turunnya kualitas iklim organisasi,

Karena Rumah sakit Ibu dan Anak Bunda saat ini bermitra dengan PT Kimia Farma dalam artian bahwa segala kebijakan juga tergantung dari Kimia Farma. Kimia Farma telah mengelolah Rumah Sakit ini Pada Pertengahan tahun 2020, setelah satu tahun lebih mengelolah Rumah Sakit ini Kimia Farma mampu menaikkan kembali kualitas iklim organisasi di rumah sakit ini, yang dapat terlihat dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dimana para pegawai saat ini sudah merasa bahwa iklim organisasi sudah berjalan dengan baik dan menurunkan keinginan mereka untuk keluar atau pindah dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda.

Pegawai dalam rumah sakit merupakan salah satu kunci rumah sakit dalam upaya mengembangkan dirinya. Keberadaan Pegawai mutlak diperlukan untuk membangun suatu kinerja maksimal sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai. Iklim Organisasi dapat diukur berdasarkan tingginya tingkat turnover dalam organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka peluang terjadinya atau kemungkinan terjadinya turnover intention juga akan rendah. Karenanya, apabila Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda menginginkan tingkat Turnover Intention terus rendah maka harus memperhatikan dengan baik persoalan Iklim Organisasi, karena iklim organisasi yang baik tentunya memberikan kenyamanan bagi pegawai untuk tetap bekerja di tempat itu.

Iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh individu yang berada dalam suatu organisasi. Iklim merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Semakin baik iklim organisasi yang tercipta maka suasana dalam organisasi tersebut akan semakin kondusif dan nyaman sehingga akan mempengaruhi keinginan pegawai untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut dalam waktu dekat, tetapi apabila iklim organisasi tidak tercipta dengan baik dalam organisasi maka sebaliknya karyawan atau pegawai akan merasa tidak nyaman dan kemungkinan bisa meninggalkan organisasi tersebut.

Pemahaman terhadap iklim organisasi yang mempengaruhi turunya tingkat turnover intention Pegawai mengarahkan pada pengertian betapa pentingnya iklim organisasi sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan Pegawai yang berakhir pada turunya tingkat turnover intention. Dengan turunya tingkat turnover intention ini akan menciptakan suatu sinergi yang baik dalam Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda. Hal ini akan menjadikan Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda mampu bersaing dan berkembang demi kemajuan nantinya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan iklim organisasi terhadap turnover intention Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $-3,040 >$  dari  $t$  table  $1,678$  Maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang diterima adalah  $H_a$  yang berarti Iklim Organisasi

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention pegawai pada rumah sakit ibu dan anak Bunda; dan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa iklim organisasi di Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda saat ini sudah berjalan dengan baik sehingga mampu menurunkan niat atau keinginan pegawai untuk keluar (turnover intention) dari pekerjaannya di Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & ... (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi ...*, 2(3). <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/774>
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M.( 2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47-56.
- Ekonomi, S., & Mustika, M. T. (2018). Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Perusahaan The Effects Of Organizational Climate Towards Turnover Intention With Job Satisfaction As Intervening Variable At By : 227.
- Hatmoko, A. D. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang).
- Hidayat Anwar. (2018). Kuantitatif Adalah Penelitian: Tujuan, Jenis-Jenis, Pengertian, Contoh Dan. [www.statistikian.com](http://www.statistikian.com). <https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kuantitatif.html>
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>
- Khairani, I. (2016). Pengaruh Earning Per Share (EPS) dan Dividen Per Share terhadap Harga Saham Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2011-2013. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Unsam*, 5(2), 566–572.
- Korry, D. I. (2017). Pengaruh Status Kerja Ibu Rumah Tangga Terhadap Coping Stress. *Repository Unika Sogijapranata*, 36–44. <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/14757>
- Musa, M. I. 2017. Pengaruh Esensi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Samsung pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. *Economix*, 5(2).
- Pramesthi, R. A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Kecamatan Summersari Jember. *Growth*, 15(2), 3.
- Stringer. Robert. (2013). *Leadership and Organizational Climate* Upper Saddle River. New Jersey: Printice Hall.
- syafnidawati. (2020). Apa Itu Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. [raharja.ac.id](http://raharja.ac.id). <https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/#:~:text=Pengertian%2520Sampel%2520dan%2520Sampel%2520Menurut,yang%2520dimiliki%2520oleh%25>