

ABSTRAK

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan dampak yang negatif bagi suatu organisasi atau perusahaan tersebut: mengganggu operasi, munculnya permasalahan moral pada karyawan yang tinggal. Kondisi ini juga menimbulkan banyaknya rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi biaya administrasi memproses karyawan baru, tunjangan, orintasi, dan biaya peluang yang hilang, karna karyawan yang baru harus mempelajari keahlian yang baru

Turnover intention dapat diartikan sebagai niat suatu karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi. Atau keluar dari suatu organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian maupun pengunduran.

Salah satu kendala yang sering terjadi adalah (*turnover*) keinginan keluar atau pindah kerja bagi seorang karyawan tersebut. Niat atau keinginan yang terjadi pada seorang karyawan merupakan suatu tanda akan terjadinya *turnover* didalam suatu organisasi tersebut. Jika karyawan yang memilih untuk pindah atau keluar dari organisasi (*rutnover*) maka kantor atau organisasi tersebut akan mencari akar masalah terjadinya keinginan untuk melakukan *turnover* pada lembaga tersebut.

Selain kompensasi, faktor lain yang menentukan kecenderungan terhadap *turnover* adalah iklim organisasi. Oleh karena itu perusahaan menginginkan karyawannya mengedepankan kinerja untuk membuat kredibilitas pada pesaingnya dan masyarakat luas. Dengan kredibilitas yang baik maka sumberdaya yang dimiliki memiliki potensi dan dapat melakukan kontribusi secara maksimal. Komitmen terhadap suatu pekerjaan menjadi tanggung jawab yang utama baik dalam individu maupun tim. Akan tetapi yang dibutuhkan karyawan tidak hanya ilmu, pengalaman kerja, dan rasanyaman didalam organisasi malainkan iklim organisasi yang baik dan pemberian insentif yang baik sehingga angka *turnover* pada perusahaan tersebut mengalami pengurangan.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Insentif Terhadap *Intensi Turnover* Pegawai Pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Asumpta Kota Kupang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tau nilai indeks pervariabel dengan menggunakan metode Berdasarkan kriteria Three-Box Method yang ditemukan oleh Ferdinand (2014:231-232), dimana rata-rata nilai indeks untuk variabel iklim organisasi adalah 31.2 dengan kriteria tinggi, rata-rata nilai indeks untuk variabel insentif sebesar 30.7 dengan kriteria tinggi dan rata-rata nilai indeks untuk variabel intensi turnover pegawai sebesar 21.2 dengan kriteria sedang. Dan untuk mengetahui (1) seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap *intensi turnover* pegawai. (2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap *intensi turnover* pegawai. Data yang dikumpulkan menggunakan teknik penelitian lapangan, kuesioner kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 karyawan pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta Maria Assumpta Kupang. Hasil penelitian berdasarkan perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,371 atau 37,1% hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependen(Y) sebesar 37,1%.

Demikian dapat disimpulkan variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini dapat dijelaskan sebesar 0,37,1 berpengaruh positif terhadap iklim organisasi dan insentif terhadap intensi turnover pegawai.

Kata Kunci: *Pengaruh Iklim Organisasi dan Insentif terhadap Intensi Turnover Pegawai Kopdit*