

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. POLY  
PACKAGING INDUSTRI**

**SKRIPSI**

Oleh :

**CHRISTIAN ELIA**

**201505000148**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. POLY  
PACKAGING INDUSTRI**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana

Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

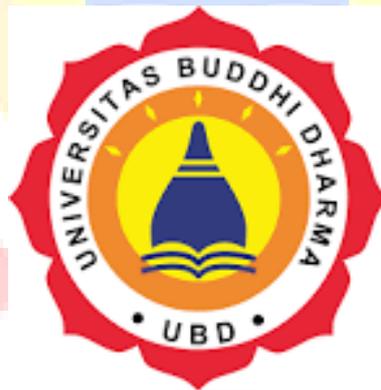
Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

**CHRISTIAN ELIA**

**20150500148**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Christian Elia  
NIM : 20150500148  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Poly Packaging Industri

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Menyetujui,

Pembimbing,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

Tangerang, 18 Februari 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap  
*Turnover Intention* pada PT. Poly Packaging Industri

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Christian Elia

NIM : 20150500148

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 21 Mei 2019

Menyetujui,

Pembimbing,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Christian Elia

NIM : 20150500148

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap

*Turnover Intention* pada PT. Poly Packaging Industri

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Menyetujui,

Pembimbing,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

Tangerang, 21 Mei 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Christian Elia  
NIM : 20150500148  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan dan Stres kerja terhadap  
*turnover intention* pada PT. Poly Packaging Industri

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat  
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, 24 Juli 2019.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji: **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0421107101



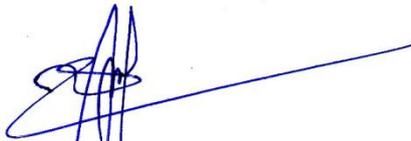
Penguji I : **Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101



Penguji II : **Sonny Santosa, S.E., M.M.**  
NIDN : 0428108409



Dekan Fakultas Bisnis,



**Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**  
NIDN : 0421077402

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 15 mei 2019

Yang membuat pernyataan,



Christian Elia

NIM : 20150500148

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20150500148  
Nama : Christian Elia  
Jenjang Studi : S1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Poly Packaging Industri”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 Juli 2019

Penulis



Christian Elia

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. POLY PACKAGING INDUSTRI**

## **ABSTRAK**

Penulisan Skripsi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Poly packaging industry. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan dengan metode sampel slovin.

Dari hasil analisis linear berganda, diperoleh hasil persamaan  $Y = 42,215 - 0,634 X_1 + 0,162 X_2$  dan hasil koefisien Kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap *turnover intention* yaitu 0,610. korelasi stres kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap *turnover intention* yaitu 0,394.

Dari hasil korelasi antar variabel, diperoleh hasil hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 40,1% dan sisanya 59,9 dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  untuk kepuasan kerja sebesar 6,304 dan  $t_{hitung}$  untuk stres kerja sebesar 2,132, dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66055 yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  distribusi untuk  $df = 100-2$  dan *level of significant* 0,05. Dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ .

Berdasarkan uji hipotesis untuk kepuasan kerja dan stres kerja diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 32,417 dengan  $f_{tabel}$  3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000, angka  $0,000 \leq 0,05$  dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ . Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT.Poly Packaging Industri.

**Kata Kunci : Kepuasan kerja, Stres kerja, *Turnover Intention***

# **THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION AT PT. POLY PACKAGING INDUSTRI**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this writing is to find out how job satisfaction and work stress affect the turnover intention at PT. Poly Packaging Industri. This research is done by distributing the questionnaire to all employments using slovin method.*

*Based on multiple linear regression analysis result, obtained the results of the equation  $Y = 42,215 - 0,634 X_1 + 0,162 X_2$  and the coefficient of correlation of Job satisfaction has a positive correlation with strong level of correlation toward turnover intention, that is equal to 0,610. work stress has a medium positive correlation toward turnover intention, that is equal 0,394.*

*From the result of a correlation between variables, the result of the relationship between the independent variable and the dependent variable were obtained, job satisfaction and work stress affecting turnover intention by 40,1% and the remaining 59,9% influenced by other factor*

*Based on the hypothesis test result obtained  $t_{count}$  for the job satisfaction is 6,304,  $t_{count}$  work stress is 2,132 with  $t_{table} = 1,66055$ , obtained from distribution of  $t_{table}$  for  $df = 100-2$  and 0,05 level significant. It means  $H_a$  is accepted.  $H_o$  is rejected because  $t_{count} \geq t_{table}$ .*

*Based on hypothesis test for the job satisfaction and work stress obtained  $f_{count} = 32,417$  and  $f_{table} = 3,09$  with level significant 0.000,  $0.000 \leq 0.5$  it means  $H_o$  rejected, and  $H_a$  is accepted, because  $f_{count} \geq f_{table}$ . Based on the result of this research it can be concluded that there is a correlation between job satisfaction and work stress towards turnover intention at PT. Poly Packaging industri*

**Keywords :Job Satisfaction, Work Stress, Turnover Intention**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Rahmat Karunianya yang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Adapun judul skripsi ini adalah “pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Poly Packaging industri”. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma di Tangerang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat :

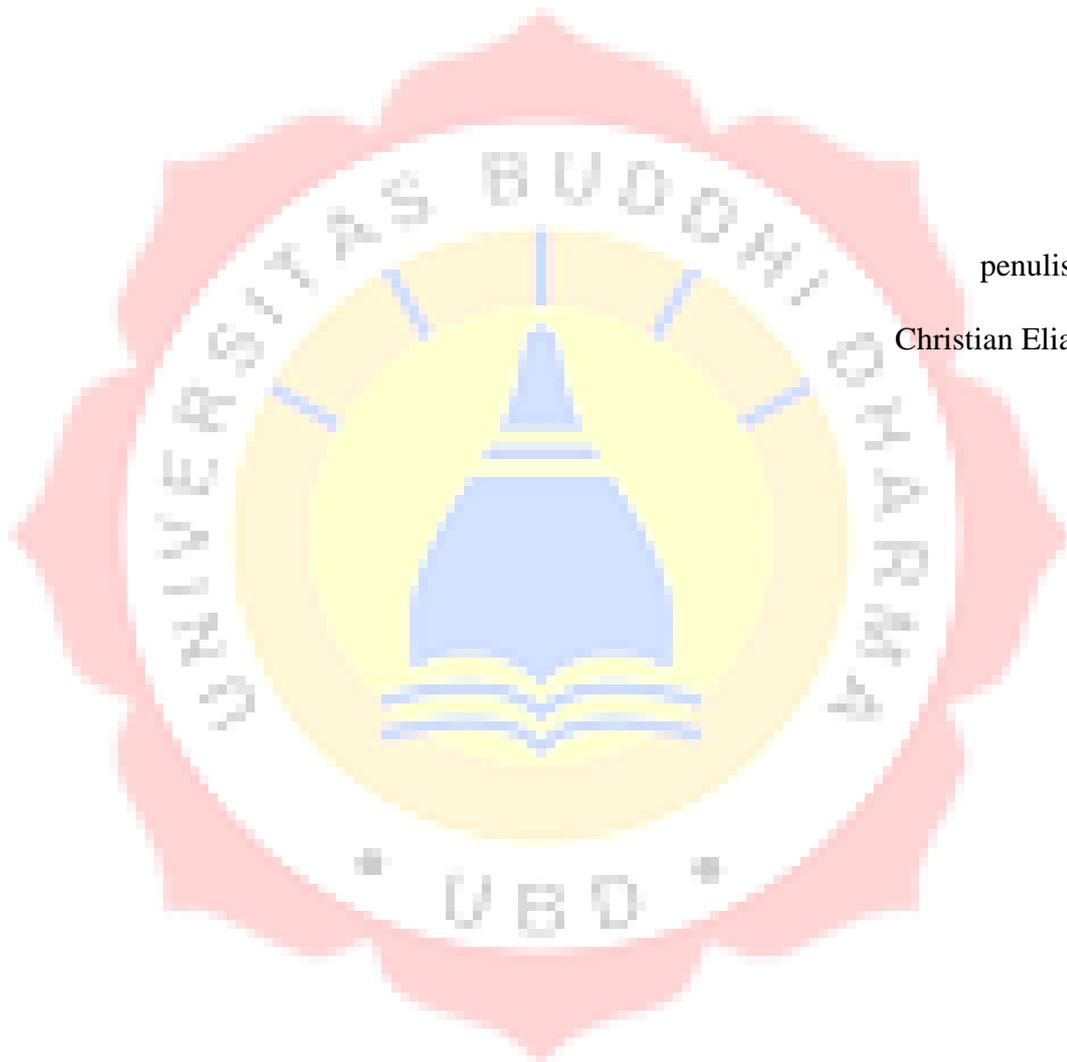
1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, dan selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

5. Kepada seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi, informasi dan registrasi selama ini.
6. Pimpinan dari PT. Poly Packaging Industri Jatake, Tangerang yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di Perusahaan.
7. Kepada Staff Karyawan PT. Poly Packaging Industri Jatake, Tangerang yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tua saya, yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun non moril sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Kepada teman-teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta motivasi yaitu Juansan, Dwi Apriyan.
10. Kepada teman-teman seperjuangan kuliah yaitu Derry, Junius. Terlebih untuk Yesanhy, Cantona, Cicilia, Aldi, Liza, dan Evita, yang selama mengerjakan skripsi bersama-sama.

Akhir kata, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyusunan, isinya, tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan lebih baik.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 15 Mei 2019



penulis  
Christian Elia

## DAFTAR ISI

**JUDUL LUAR**

**JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

**ABSTRAK** ..... i

**ABSTRACT** ..... ii

**KATA PENGANTAR** ..... iii

**DAFTAR ISI** ..... vi

**DAFTAR TABEL** ..... ix

**DAFTAR GAMBAR** ..... xi

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... xii

**BAB I PENDAHULUAN** ..... 1

A. Latar Belakang Masalah ..... 1

B. Identifikasi Masalah ..... 10

C. Rumusan Masalah ..... 10

D. Tujuan Penelitian ..... 11

E. Manfaat Penelitian ..... 11

F. Sistematika Penulisan Skripsi ..... 12

**BAB II LANDASAN TEORI** ..... 14

A. Gambaran Umum Teori ..... 14

1. Definisi Kepuasan Kerja ..... 20

a. Faktor Faktor Penyebab-penyebab kepuasan kerja ..... 21

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja ..... 22

c. Dampak Ketidakpuasan kerja ..... 23

d.	Indikator-Indikator Kepuasan Kerja .....	24
2.	Definisi Stres Kerja.....	27
a.	Penyebab-penyebab Stres Kerja.....	28
b.	Dampak Stres kerja .....	30
c.	Penanggulangan Stres Kerja .....	31
d.	Indikator-Indikator Stres Kerja .....	31
3.	Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	34
a.	Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> .....	35
b.	Jenis <i>Turnover Intention</i> .....	37
c.	Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	38
d.	Indikator-Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	38
B.	Penelitian Terdahulu .....	40
C.	Kerangka Pemikiran.....	43
D.	Perumusan Hipotesis.....	44
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>45</b>
A.	Jenis Penelitian.....	45
B.	Objek Penelitian.....	47
1.	Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
2.	Visi Dan Misi .....	48
3.	Struktur organisasi .....	49
4.	Uraian Tugas PT. Poly Packaging Industry .....	50
C.	Jenis Dan Sumber Data.....	54
1.	Jenis Data .....	54
2.	Sumber Data.....	55
D.	Populasi Dan Sampel .....	55
1.	Populasi.....	55
2.	Sampel.....	56
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	58
1.	Teknik Pengumpulan Data Primer, meliputi : .....	58
2.	Teknik Pengumpulan Data Sekunder, meliputi : .....	59
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	59

G.	Teknik Analisis Data.....	61
1.	Analisis Deskripsi Data.....	61
2.	Uji Validitas .....	61
3.	Uji Reliabilitas .....	62
4.	Skala Pengukuran.....	63
5.	Uji Asumsi Klasik.....	64
6.	Uji Hipotesis .....	67
7.	Hipotesis Penelitian .....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>73</b>
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	73
B.	Analisis Hasil Penelitian .....	75
1.	Uji Frekuensi.....	75
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	108
3.	Uji Asumsi Klasik.....	114
C.	Pengujian Hipotesis .....	123
1.	Analisis Hubungan Antar Variabel .....	123
2.	Regresi linear berganda X1 dan X2 Terhadap Y .....	126
D.	Pembahasan.....	130
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	130
2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	131
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	131
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>133</b>
A.	Kesimpulan .....	133
B.	Implikasi .....	134
C.	Saran .....	135
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

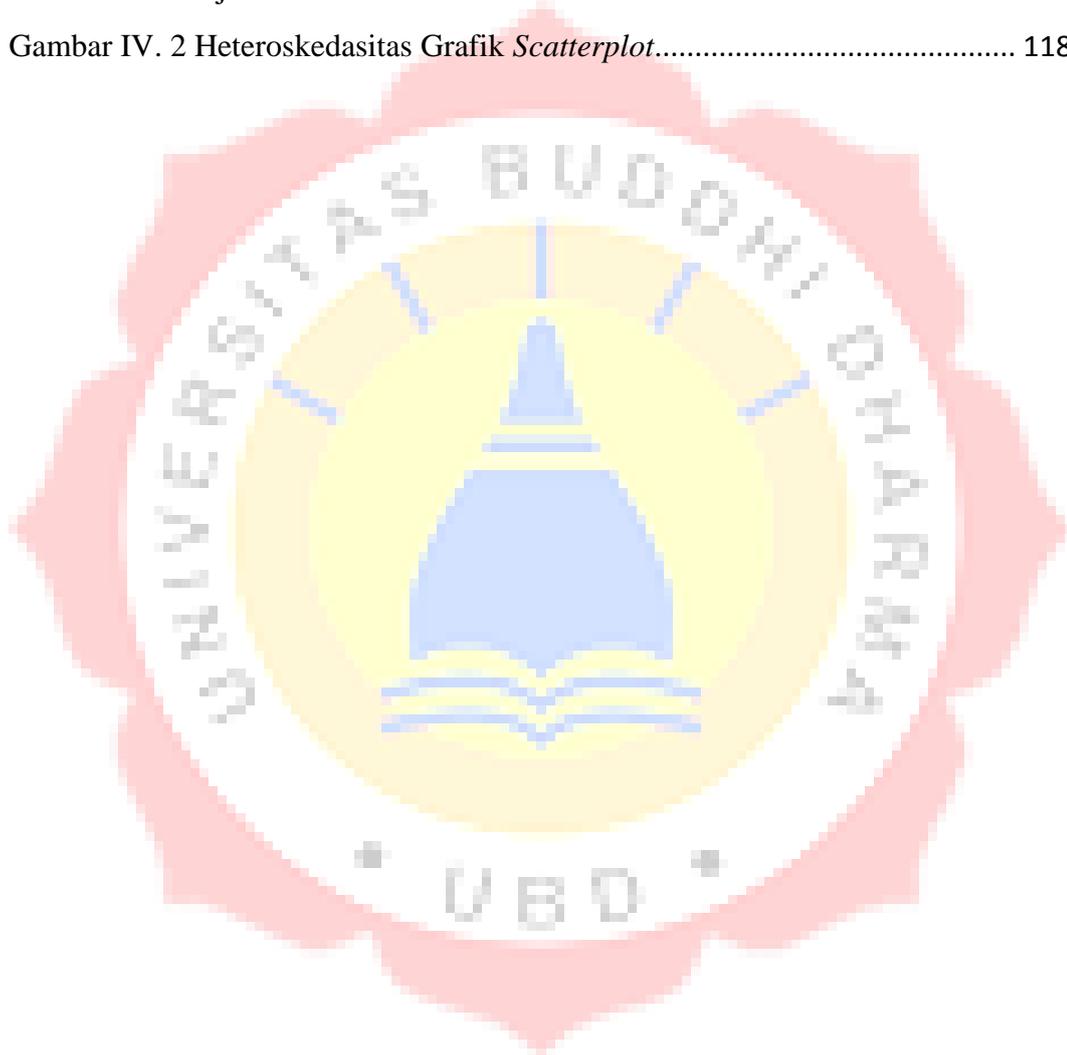
## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel III 1 Operasional Variabel .....	59
Tabel IV.1 <i>Descriptive Statistic</i> .....	73
Tabel IV.2 Interpretasi Nilai Variabel X1 dan X2 dan Y .....	74
Tabel IV.3 Perincian responden berdasarkan jenis kelamin .....	76
Tabel IV.4 Perincian responden berdasarkan usia .....	76
Tabel IV 5 Perincian responden berdasarkan pendidikan.....	77
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Mengenai Gaji .....	78
Tabel IV.7 Tanggapan responden mengenai kesempatan untuk maju.....	79
Tabel IV.8 Tanggapan responden mengenai keamanan Kerja.....	80
Tabel IV.9 Tanggapan responden mengenai perusahaan dan manajemen.....	81
Tabel IV.10 Tanggapan responden mengenai pengawasan .....	82
Tabel IV.11 Tanggapan responden mengenai kondisi kerja .....	83
Tabel IV.12 Tanggapan responden mengenai hubungan kerja.....	84
Tabel IV.13 Tanggapan responden mengenai struktur fasilitas.....	85
Tabel IV.14 Tanggapan responden mengenai tingkat kehadiran.....	86
Tabel IV.15 Tanggapan responden mengenai umur .....	87
Tabel IV.16 Tanggapan responden mengenai beban kerja .....	88
Tabel IV.17 Tanggapan responden mengenai konflik peran .....	89
Tabel IV.18 Tanggapan responden mengenai teritorial organisasi.....	90
Tabel IV.19 Tanggapan responden mengenai teknologi.....	91
Tabel IV.20 Tanggapan responden mengenai pengaruh pemimpin.....	92
Tabel IV.21 Tanggapan responden mengenai peluang karir .....	93
Tabel IV.22 Tanggapan responden mengenai kejelasan peran .....	94
Tabel IV.23 Tanggapan responden mengenai struktur organisasi .....	95
Tabel IV.24 Tanggapan responden mengenai kekompakan kelompok .....	96
Tabel IV.25 Tanggapan responden mengenai dukungan kelompok.....	97
Tabel IV.26 Tanggapan responden mengenai budaya perusahaan .....	98
Tabel IV.27 Tanggapan responden mengenai lama kerja.....	99

Tabel IV.28 Tanggapan responden mengenai keselamatan kerja.....	100
Tabel IV.29 Tanggapan responden mengenai gaji atau upah .....	101
Tabel IV.30 Tanggapan responden mengenai pemimpin .....	102
Tabel IV.31 Tanggapan responden mengenai Keterikatan organisasi.....	103
Tabel IV.32 Tanggapan responden mengenai keterikatan organisasi.....	104
Tabel IV.33 Tanggapan responden mengenai beban kerja .....	105
Tabel IV.34 Tanggapan responden mengenai tingkat pendidikan.....	106
Tabel IV.35 Tanggapan responden mengenai usia .....	107
Tabel IV.36 <i>Case Processing Summary</i> X1.....	108
Tabel IV.37 <i>Reliability Statistics</i> X1 .....	108
Tabel IV.38 <i>Item-Total Statistics</i> X1 .....	109
Tabel IV.39 <i>Case Processing Summary</i> X2.....	110
Tabel IV.40 <i>Reliability Statistics</i> X2 .....	110
Tabel IV.41 <i>Item-Total Statistics</i> X2 .....	111
Tabel IV.42 <i>Case Processing Summary</i> .....	112
Tabel IV.43 <i>Reliability Statistics</i> .....	112
Tabel IV.44 <i>Item-Total Statistics</i> .....	113
Tabel IV.45 Normalitas .....	116
Tabel IV.46 <i>Coefficients</i> .....	117
Tabel IV.47 Linearitas X1 terhadap Y.....	120
Tabel IV.48 Linearitas X2 terhadap Y.....	121
Tabel IV.49 <i>Test of Homogeneity of Variances</i> X1-Y.....	122
Tabel IV.50 <i>Test of Homogeneity of Variances</i> X2-Y.....	123
Tabel IV.51 <i>Correlations</i> .....	124
Tabel IV.52 <i>Model Summary</i> <sup>b</sup> .....	125
Tabel IV.53 <i>Coefficients</i> <sup>a</sup> .....	126
Tabel IV.54 ANOVA <sup>a</sup> .....	128
Tabel IV.55 Ringkasan Hasil Olah Data.....	129

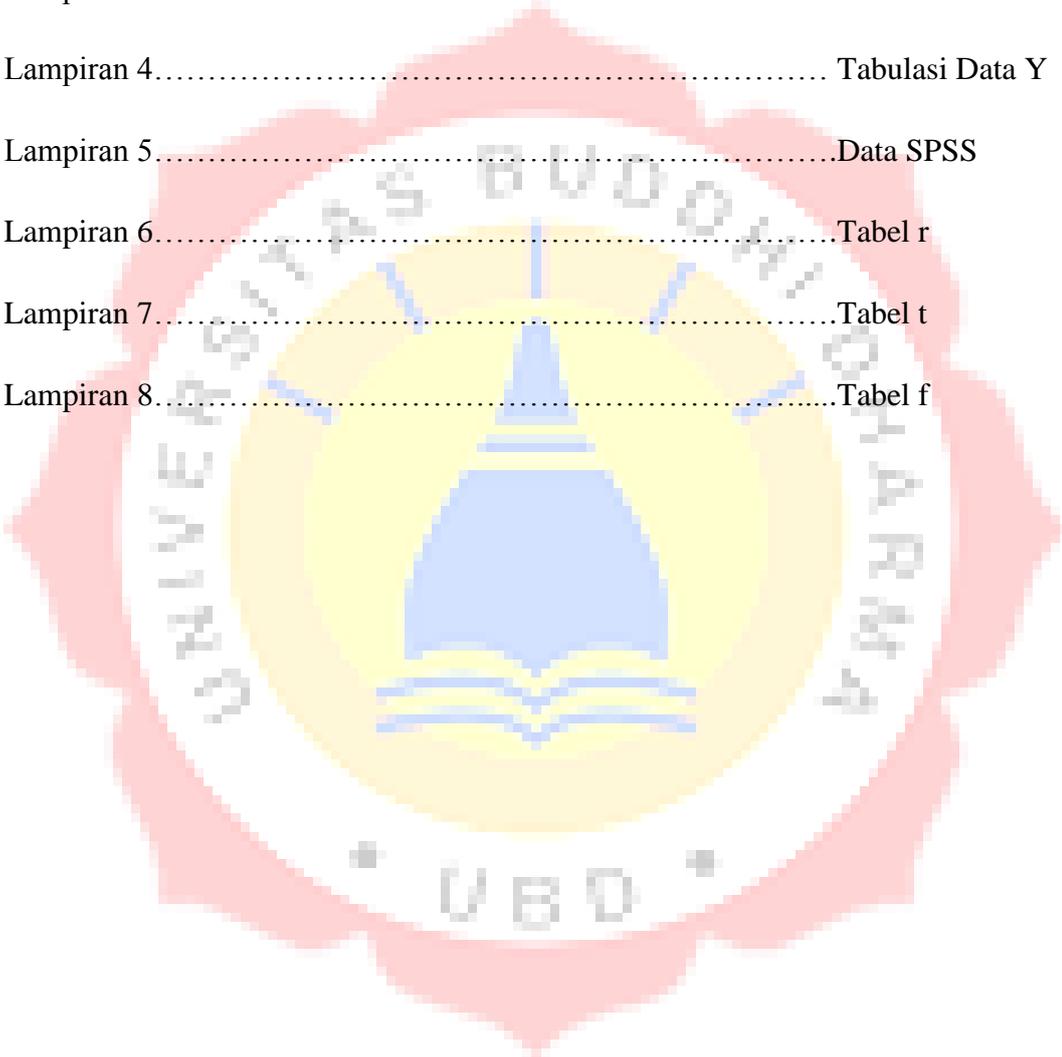
## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka pemikiran .....	43
Gambar III. 1 Struktur organisasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV. 1 Uji Normalitas Analisis Grafik .....	115
Gambar IV. 2 Heteroskedasitas Grafik <i>Scatterplot</i> .....	118



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	Kuesioner
Lampiran 2.....	Tabulasi Data X1
Lampiran 3.....	Tabulasi Data X2
Lampiran 4.....	Tabulasi Data Y
Lampiran 5.....	Data SPSS
Lampiran 6.....	Tabel r
Lampiran 7.....	Tabel t
Lampiran 8.....	Tabel f



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Diera globalisasi Indonesia memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu memberikan kontribusi terhadap performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja disuatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik juga.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan bagian dari ilmu manajemen yang khusus membahas atau mendalami masalah-masalah hubungan kerja antara organisasi di satu pihak dan pegawai di pihak lain.

Sumber daya manusia pada saat ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang sungguh dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun sektor swasta. Berbagai penyelenggaraan seminar, pelatihan, dan yang lain sejenisnya, semua menekankan sumber daya manusia. Semua pihak menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia, dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi tanpa pengecualian. Apakah organisasi besar atau kecil, apakah organisasi publik atau swasta, apakah organisasi sosial atau bisnis, semuanya berusaha

membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia yang baik agar bisa hidup dan mampu menjawab tantangan-tantangan era globalisasi.

Karyawan memiliki peran utama yang penting dalam perkembangan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja karyawan yang diharapkan, akan membuat perkembangan perusahaan berjalan sesuai dengan rencana. Di sisi lain bagaimana mungkin perkembangan perusahaan berjalan sesuai rencana, jika karyawannya tidak bekerja secara produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak memiliki keterampilan dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah serta mengalami stres kerja.

Suatu perusahaan juga tidak mungkin berhasil dengan baik, tanpa melaksanakan fungsi sumber daya manusia di dalam organisasi. Dengan kata lain organisasi dapat berjalan dengan baik apabila semua karyawan dari semua tingkat dan dari semua unit terintegrasi dalam suatu tim kerja yang terkoordinasi, tertib dan teratur, dan di jiwai oleh semangat kerja sama sehingga kinerja karyawan meningkat

Dari segi kehidupan perusahaan, salah satu masalah yang paling rumit adalah bagaimana cara yang paling tepat untuk dapat memelihara dan mempertahankan pegawai (*turnover intention*). Pengaruh *turnover intention* akan mengganggu kestabilan kerja perusahaan dan juga akan membawa efek terhadap pengeluaran biaya untuk mencari pegawai baru. Soal

mempertahankan pegawai pada dasarnya mempunyai hubungan dengan kebutuhan karyawan itu sendiri. Seberapa banyak ada kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Faktor inilah yang banyak mempengaruhi keputusan seorang karyawan tetap bekerja dalam suatu lingkungan kerja atau meninggalkannya.

Meningkatnya *turnover intention* ini sangat menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami penurunan ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil memilih karyawan yang berkualitas ternyata memilih perusahaan lain.

Jika terjadi *turnover intention* akan berdampak negatif pada organisasi perusahaan. Biaya adalah salah satu dampak dari *turnover intention*, meskipun sudah bertahun-tahun ditekankan pentingnya pengukuran biaya pergantian karyawan, sangat mengherankan bahwa tidak banyak organisasi yang secara rinci mengevaluasi biaya-biaya pergantian karyawan baik yang langsung maupun tidak langsung. Padahal beberapa penelitian membuktikan bahwa biaya-biaya pergantian karyawan itu mahal.

Terdapat beberapa faktor-faktor individu yang merupakan sebab-sebab terjadinya *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu faktor usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, kepribadian, minat, dan prestasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah konflik kerja, pengendalian diri, perubahan organisasi, ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, stres kerja, kepuasan kerja, dan kepercayaan

organisasi. Adapun beberapa gejala yang menandai adanya indikasi *turnover intention*, terutama yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: tingkat absen yang tinggi, tidak ingin bekerja, meningkatnya jumlah pelanggaran tata tertib perusahaan, keberanian untuk menentang kepada atasan, serta keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Dari gejala Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai pedoman untuk menghitung *turnover intention* karyawan didalam sebuah perusahaan.

Selain kondisi di atas, perkembangan era gobalisasi yang semakin berkembang juga mengharuskan kita dapat beradaptasi dalam segala kondisi yang ada. Semakin berat beban kerja, semakin meningkatnya kebutuhan, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin meningkat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. karyawan sering di hadapkan dengan masalah dalam perusahaan sehingga mendapatkan tekanan dan tekanan dapat menimbulkan stres kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja terjadi karena situasi kerja yang ada didalam perusahaan. Kepuasan kerja menjadi hal yang ingin didapatkan oleh semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang,nyaman atau tidak nyaman atas apa yang diharapkan. *Turnover intention* sangat berkaitan dengan yang dinamakan kepuasan kerja dan stress kerja. Hal ini disebabkan jika seorang karyawan bekerja secara produktif, memberikan kontribusi terhadap tujuan

dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan berarti karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai peran utama. Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, karena dengan keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut mengharapkan mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja yang lebih baik.

*Turnover intention* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, dimana semakin meningkatnya kepuasan kerja maka *turnover intention* menurun, sehingga produktifitas perusahaan dapat meningkat. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan karyawan akan menjadi suatu masalah baru, seperti kemangkiran, konflik dengan manajer, dan *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja juga dapat menurunkan motivasi, menurunkan moral kerja, dan tidak memberikan kinerja yang terbaik secara efektif dan efisien.

Stres kerja merupakan ketegangan atau tekanan emosi yang dialami seseorang didalam menghadapi suatu masalah yang besar, akan menimbulkan hal yang buruk bagi organisasi perusahaan. Stres pekerjaan dapat diartikan juga sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena banyaknya pekerjaan tidak dapat mereka selesaikan. Artinya, stres muncul jika karyawan tidak memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakpastian dari pekerjaan atau *Job desk*, waktu yang kurang untuk menyelesaikan tugas,

kurangnya fasilitas yang mendukung untuk menjalankan pekerjaan, pekerjaan yang saling tidak sesuai, merupakan contoh timbulnya stres. Dalam jangka pendek, stres dapat menimbulkan tekanan kepada karyawan jika tidak dilakukan penanganan, tidak adanya motivasi dari atasan, dan frustrasi dapat menyebabkan karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerjanya akan terganggu. Dalam jangka panjang, jika karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka mereka tidak akan melakukan pekerjaan diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit dan tahap terakhir mungkin karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan.

Stres kerja akan memberikan pengaruh terhadap kondisi kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan, *turnover intention* akan meningkat jika tingginya stress kerja pada diri karyawan.

Karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karena jika pekerjaan diberikan sangat banyak kepada karyawan akan membuat karyawan tersebut menjadi tidak nyaman. *Job desk* juga diperlukan didalam suatu menjalankan pekerjaan, jika *job desk* yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, karyawan tersebut akan dengan senang hati mengerjakan pekerjaannya, tetapi jika tidak sesuai, maka akan menjadi masalah bagi karyawan. Disinilah peran manajer harus bisa menempatkan posisi sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Karakteristik pekerjaan yang diberikan harus beragam tetapi tidak memberatkan karyawan. Apabila karyawan hanya mengerjakan pekerjaan

yang sama, berulang-ulang dan sederhana akan menimbulkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Karyawan harus diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaannya untuk menangani tugas-tugasnya sehingga mampu membuat karyawan menunjukkan kreatifitas, inisiatif dan upaya dalam menyelesaikannya. Faktor ini akan mempengaruhi psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memiliki tanggung jawab akan hasil pekerjaan, dan pengetahuan hasil kerja. Akhirnya, kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, dengan termotivasi akan meningkatkan kepuasan kerja.

Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan guna untuk mencapai kepuasan kerja, *turnover intention* akan menurun, sebaliknya jika perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawan maka tingkat *turnover intention* akan meningkat, karena karyawan tidak merasakan kepuasan kerja. Hal inilah yang membuat mengapa kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena tiga alasan: karyawan yang tidak terpuaskan akan mangkir kerja dan lebih besar mengundurkan diri, karyawan yang terpuaskan akan memiliki kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan pada suatu pekerjaan dibawah kehidupan diluar dari pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu.

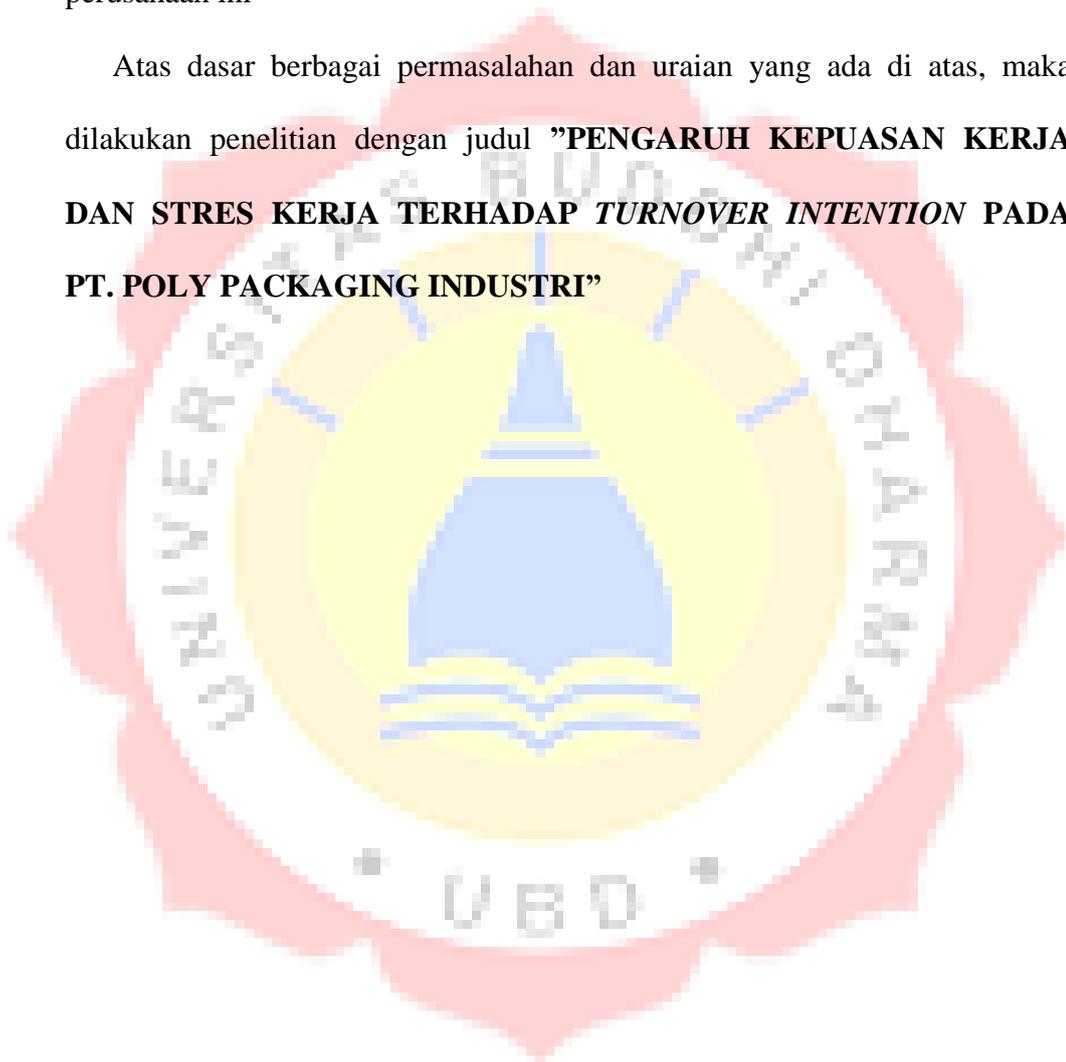
Stress kerja juga menjadi faktor didalam terjadinya kepuasan kerja, jika karyawan tersebut merasa stress didalam melakukan pekerjaan, maka tidak akan terjadi kepuasan, karena merasa dirinya dalam keadaan tertekan.

Pada suatu waktu karyawan bisa mengalami ketidakpuasan, namun setelah manajemen perusahaan melakukan perbaikan, karyawan akan menjadi puas.

Untuk membuktikan ada tidaknya stress kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, peneliti terlebih dahulu memberikan pertanyaan secara lisan kepada karyawan atau narasumber yang berada di PT. Poly Packaging Industri, peneliti mengambil sampel secara random sebanyak 8 karyawan. Dengan 3 butir pertanyaan untuk mengetahui berapa lama karyawan bekerja di PT. Poly Packaging Industri, karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan sesuai dengan *Job Desk* atau tidak karena ini akan berdampak pada kepuasan kerja dan kebahagiaan, setelah itu untuk melihat rata-rata pada tahun berapa memiliki niat untuk berpindah (*turnover intention*). Jika hasil *turnover intention* tinggi maka hal tersebut menjadi masalah di perusahaan, (Selanjutnya untuk lebih mengetahui pekerja yang bekerja di PT. Poly Packaging Industry tersebut merasa memiliki kepuasan atau tidak, karena ketidakpuasan atau tidak bahagia akan memicu terjadinya *turnover*). Hasil dari wawancara awal dengan tiga pertanyaan tersebut ialah 8 dari karyawan yang menyatakan niat untuk keluar dari perusahaan sebanyak 3 karyawan, dengan spesifikasi bekerja selama 1-2 tahun, 1 karyawan dengan spesifikasi bekerja selama 3-5 tahun ingin keluar dari perusahaan dengan faktor tidak sesuai dengan *job desk*, sementara itu 4 karyawan lainnya dengan spesifikasi

bekerja selama lebih dari 5 tahun tidak ada niat untuk keluar karena merasakan bahagia dan memiliki kepuasan kerja, walaupun hasilnya banyak karyawan yang bahagia dan memiliki kepuasan, kemungkinan terdapat beberapa faktor lain yang membuat karyawan niat ingin keluar dari perusahaan ini

Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. POLY PACKAGING INDUSTRI"**



## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Poly Packaging Industry?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Poly Packaging Industry?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Poly Pakcaging Industry?

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* di PT. Poly Packaging Industry ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja mempengaruhi *turnover intention* di PT. Poly Packaging Industry ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi *turnover intention* di PT. Poly Packaging Industry ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Poly Packaging Industry
2. Untuk mengetahui seberapa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Poly Packaging Industry
3. Untuk mengetahui seberapa pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Poly Packaging Industry

#### **E. Manfaat Penelitian**

Yang menjadi manfaat penelitian adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk mengetahui antara teori yang bersifat ilmiah yang diterima di bangku kuliah terhadap kehidupan nyata yang dihadapi oleh instansi serta solusinya.

2. Bagi Instansi

Sebagai masukan kepada perusahaan terkait mengolah karyawannya agar terciptanya kepuasan kerja, mengurangi stress kerja dan terjadinya *turnover intention*

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan untuk masa akan datang apabila ingin melakukan penelitian yang sama.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi Gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan Perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

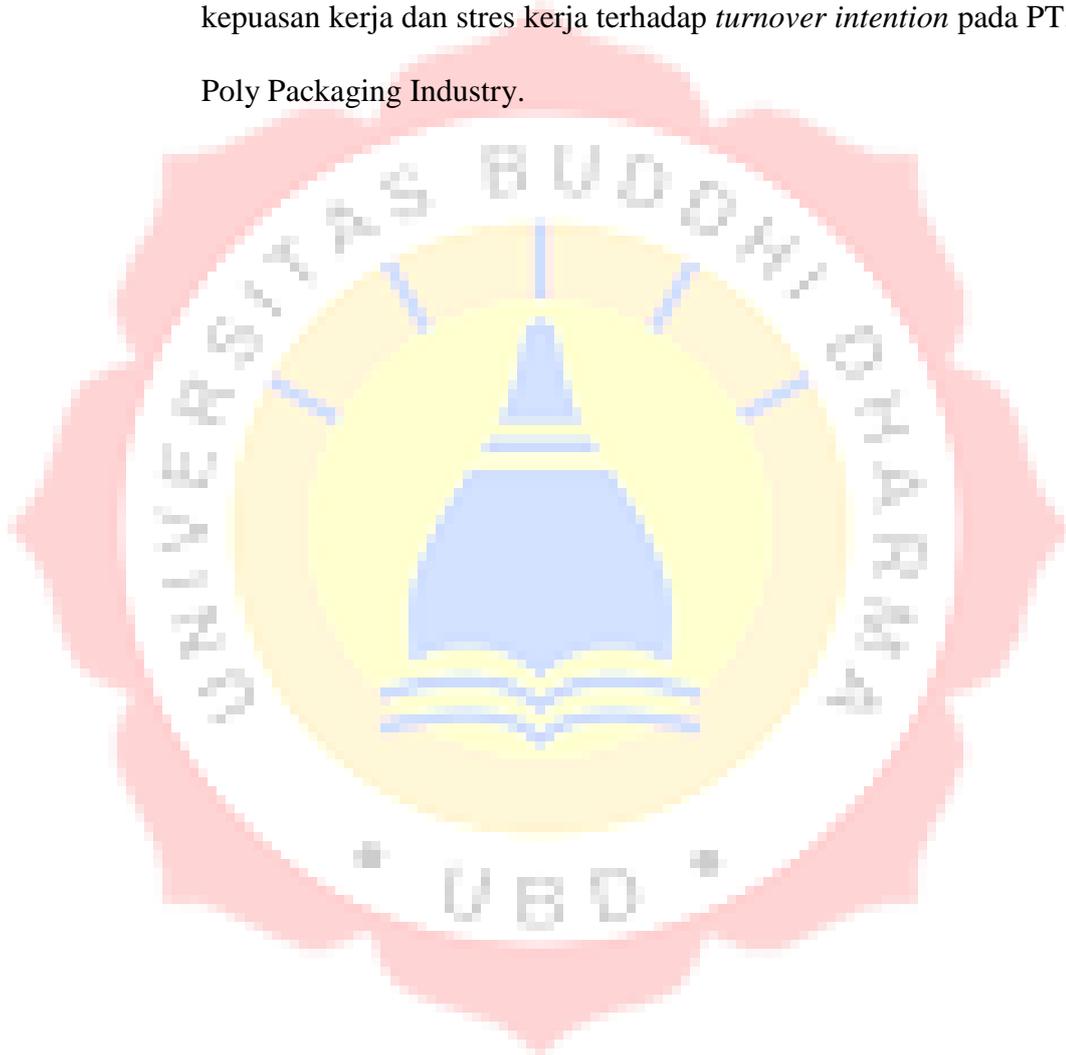
Berisi Jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

## BAB V PENUTUP

Berisi bagian akhir dari penulisan skripsi mengungkapkan, kesimpulan dan saran untuk pengembangan ilmu, saran untuk kebijakan manajerial yang diperoleh dari hasil analisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Poly Packaging Industry.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

Manajemen merupakan sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang di miliki. Sehingga manajemen terdapat dalam semua kegiatan manusia baik dalam rumah tangga, pemerintah, perusahaan, dan sebagainya.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, melaksanakan, mengelola.

Menurut (Andri Feriyanto Dan Endang Shyta 2015, 4) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.”

Menurut (Badrudin 2013, 2) menyatakan bahwa :

“Manajemen merupakan disiplin ilmu yang bertugas mencari kebenaran dalam predikat dimensi teoritis dan metodologi yang harus diuji dan dan dibuktikan berdasarkan fakta atau data secara objektif kebenarannya.”

Menurut (Kadar Nurjaman 2014, 14) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa : manajemen adalah ilmu atau seni, karena menjalankan prinsip-prinsip yang digali dan diolah dari pengalaman dan eksperimen praktis dan yang mengandung kebenaran yang bersifat *universal*

Untuk mendapatkan hasil secara maksimal didalam perusahaan, manajemen harus menjalankan semua fungsi, berikut fungsi manajemen menurut (Emron, Yohny Dan Imas 2017, 7) adalah :

1) Perencanaan

Merupakan fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih.

2) Pengorganisasian

Setelah perencanaan ditetapkan menjadi sebuah keputusan, maka pemimpin sesuai dengan kewenangannya melakukan pengorganisasian. Dimana direksi memberikan otorisasi pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

3) Memimpin

Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya. Fungsi memimpin juga memberikan inspirasi, memotivasi, dan menyatukan kekuatan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

#### 4) Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari fungsi manajemen yang dimana lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia, dimana unsur manusia merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara dan dipertahankan dengan baik, serta dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia berikut adalah beberapa definisi sumber daya manusia yang dikemukakan para ahli :

Menurut (Handoko 2014) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi ”

Menurut (Sedarmayanti 2016, 11) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, pengawasan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi“

Menurut (Sinambela 2016, 8) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada lingkungan pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa : manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang dari manajemen yang menitikberatkan kepada masalah hubungan-hubungan antar organisasi dengan para pegawai.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola dan mengembangkan manusia seefektif mungkin agar sumber daya manusia menjadi mampu bekerja secara optimal sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut (Sedarmayanti 2016, 15-16) fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi yaitu :

#### 1) Fungsi Manajerial

Merupakan fungsi yang dijalankan oleh seorang manajer dengan menggunakan wewenang dan kewajiban atas personalia atau karyawannya.

Fungsi manajerial terdiri dari:

##### a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

##### b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik.

c. Penggerakan

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan dan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi ini penting karena merupakan langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, efisien

d. Pengawasan

Fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2) Fungsi operasional

a. Pengadaan SDM

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab departemen SDM. Pengadaan SDM meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi SDM, penempatan, orientasi.

b. Pengembangan SDM

Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan karyawan penting, karena perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan

teknologi. Latihan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat karyawan operasional mempelajari keterampilan teknis secara sistematis. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

c. Pemberian kompensasi atau balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan atau kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Oleh sebab itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah SDM.

e. Pemeliharaan karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap tugas pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

**1. Definisi Kepuasan Kerja.**

Sebuah perusahaan dalam perkembangannya sangat sekali bergantung terhadap karyawan didalamnya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari peran para karyawan. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut (Bintoro Dan Daryanto 2017, 91) menyatakan bahwa :

“Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.”

Menurut (Sutrisno 2016, 76) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan dan tim, hasil yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor psikologis dan psikis.”

Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2017, 203) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.”

Menurut Kreitner & Kinicky dalam (Sugiati 2016, 4) menyatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa :

kepuasan kerja merupakan sikap positif yang didapatkan karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya, melakukan hal yang menimbulkan prestasi kerja dan perusahaan memberikan timbal balik atau *Feedback* yang baik untuk karyawan. Penilaian prestasi kerja tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, dan dilakukan sebagai rasa mengapresiasi dalam mencapai nilai-nilai tujuan organisasi perusahaan.

#### **a. Faktor Faktor Penyebab-penyebab kepuasan kerja**

Menurut (Sinambela 2016, 311) terdapat banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidaknya seseorang dalam pekerjaannya, berikut ini lima penjabaran tentang penyebab kepuasan kerja :

##### **a. Pemenuhan Kebutuhan**

Dalam hal ini, kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yaitu dengan memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya

##### **b. Perbedaan**

Kepuasan kerja menurut faktor ini adalah bagaimana hasil yang didapat sesuai dengan harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

c. Pencapaian Nilai

Dalam hal ini, pencapaian nilai memberikan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

d. Keadilan

Keadilan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja

e. Komponen Genetik

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Komponen genetik ini dikaitkan dengan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja**

Menurut (Sinambela 2016, 309) ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu :

- a. Faktor psikologi adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap bekerja, bakat, dan ketrampilan
- b. Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

- c. Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, umur dan sebagainya.
- d. Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan pegawai yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas, dan promosi.
- e. Mutu dan pengawasan adalah kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya penting bagi perusahaan.
- f. Faktor hubungan antar pegawai meliputi, hubungan antar pegawai dengan *manager*, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara pegawai, dan emosi dengan situasi kerja.

**c. Dampak Ketidakpuasan kerja**

Ketidakpuasan kerja dapat di ekspresikan dengan sejumlah cara. Menurut (Wibowo 2013, 515) dalam bukunya manajemen kinerja menunjukkan empat tanggapan berbeda, yaitu :

a. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

*b. Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktifitas perserikatan.

*c. Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan.

*d. Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimis dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar

**d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Sinambela 2016, 307-308) indikator kepuasan kerja yaitu :

**a. Gaji**

Gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan, namun yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Gaji yang di persepsikan adil berdasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu akan menimbulkan kepuasan kerja.

b. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

c. Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman akan sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga faktor ini akan menentukan kepuasan kerja pegawainya.

e. Tingkat kehadiran kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi. Dan biasanya karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

f. Pengawasan (*supervise*)

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya dalam melakukan pengawasan. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

g. Kondisi kerja

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam

bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menyediakan ruang kerja yang nyaman untuk digunakan. Sehingga apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka kondisi ini akan memuaskan karyawan dalam bekerja.

#### h. Umur

Ada kecenderungan karyawan senior lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif junior. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang senior lebih berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sedangkan karyawan junior biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapan dan realita kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan, maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

#### i. Hubungan kerja

Hubungan kerja juga menjadi salah satu indikator penentu dari kerpuasan kerja karyawan. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

j. Fasilitas

Fasilitas disini yang dimaksudkan adalah fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar dari suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas bagi seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

## 2. Definisi Stres Kerja

Masalah stres yang dialami oleh karyawan akan berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Untuk lebih jelas mengenai stres kerja berikut adalah beberapa definisi yang dikemukakan para ahli :

Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2017, 204) menyatakan bahwa :

“Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”

Menurut (Sinambela 2016, 472) menyatakan bahwa :

“Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.”

Menurut (mangkunegara 2013, 157) perusahaan menyatakan bahwa :

“Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh para karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”

Menurut Fontana dalam (Trisnawati 2016, 4) menyatakan bahwa :

“Stres kerja merupakan sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh para karyawan dalam menghadapi suatu tuntutan dan tanggung jawab, yang membuat pikiran mereka menjadi dalam tekanan.

#### **a. Penyebab-penyebab Stres Kerja**

Menurut (Muhammad Busro 2017, 45-46) *stressor* ditempat kerja merupakan kondisi yang memiliki potensi untuk menghasilkan pengalaman seseorang sebagai situasi yang penuh tekanan. Tingkat dari pengalaman stres dan cara bagaimana seseorang bereaksi terhadap stres itu sendiri dapat dipengaruhi faktor seperti berikut:

##### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang representatif akan menyebabkan karyawan mudah stres, tetapi lingkungan yang kondusif akan menyebabkan karyawan tahan dalam bekerja meskipun tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan tinggi

##### **b. Intensitas Stres**

Ketika karyawan telah berulang kali mengalami stres yang berat, maka orang tersebut akan cenderung mudah terpapar oleh rasa stress

c. Geografi dan demografi sosial

Karyawan yang hidup di tengah kota dengan tingkat jumlah penduduk sangat banyak, apalagi ditambah dengan persaingan hidup yang terlalu keras, maka akan semakin mudah stres.

d. Tabiat atau sifat individu

Individu yang temperamental, mudah marah, mudah tersinggung akan mudah mengalami stres, sebaliknya, orang yang penyabar, rendah hati, senang senyum, tidak mudah tersinggung, mudah memaafkan orang lain, akan sulit mengalami stres kerja.

e. Persepsi terhadap tingkat kesulitan

Karyawan yang memandang segala sesuatu yang sulit, menyebabkan stres akan selalu mengalami stres setiap mendapatkan tugas yang sulit, akan tetapi karyawan yang selalu mempunyai keyakinan bahwa tidak ada pekerjaan yang sulit kalau dikerjakan secara fokus, maka karyawan tersebut akan mengalami stres

f. Tingkat kesulitan dan resiko pekerjaan

Semakin sulit suatu pekerjaan maka semakin mudah membuat karyawan menjadi stres. Pekerjaan yang mempunyai tingkat resiko yang tinggi juga membuat karyawan mudah stres.

g. Pola hidup

Karyawan dengan gaya hidup konsumtif, hedonis, dan gaya hidup mewah, akan mudah terjadi stres, dan sebaliknya orang bergaya hidup sederhana, apa adanya, tidak terlalu mengejar akan sulit stres.

#### h. Tingkat dukungan sosial

Karyawan dengan dukungan sosial yang rendah akan mudah mengalami stres, dan sebaliknya karyawan dengan dukungan sosial yang tinggi akan sulit mengalami stres

### **b. Dampak Stres kerja**

Reaksi terhadap dampak stress kerja dapat merupakan reaksi bersifat beban pikiran maupun fisik. Pengaruh stres kerja juga memiliki keuntungan bagi karyawan yaitu dapat memacu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi tiga kategori menurut Robbins (Muhammad Busro 2017, 53-54) sebagai berikut :

- a. Gejala Psikologis yaitu bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, akan mengalami penyimpangan pada fungsi psikologis, seperti mudah marah, mudah tersinggung, sulit menerima masukan, dan mudah menyerah.
- b. Gejala Fisiologis yaitu bahwa orang yang mengalami stres kerja yang berat akan merasa mudah lelah, sedikit-sedikit istirahat, tidak mempunyai semangat, lesu, dan kurang bergairah dalam bekerja.
- c. Gejala Perilaku yaitu bahwa orang yang mengalami stres kerja yang berat akan banyak melakukan hal-hal yang diluar pekerjaan, tidak duduk ditempat kerja, dan berperilaku aneh.

### c. Penanggulangan Stres Kerja

Menurut (Ramly 2016, 321) penanggulangan stres yaitu :

- a. Buatlah susunan prioritas dalam kehidupan, baik prioritas harian, mingguan, bulanan, dan tahunan.
- b. Percayalah Tuhan telah batasi kita dengan kadar kemampuan, umur, serta rezeki.
- c. Kerjakan pekerjaan sesuai dengan tingkat prioritasnya.
- d. Jangan pernah menangisi hal-hal yang luput dari jangkauan, dan jangan terlalu gembira atas prestasi/kebahagian/karunia yang kita berhasil diraih.
- e. Akui kemampuan maksimal diri, walaupun ternyata ada dibawah sekitar yang kita harapan.
- f. Pahami hakikat hidup dengan bertanya, berdiskusi, membaca, berdoa, meresapi, rendahkan diri, suka berteman, terbuka

### d. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut (Suwatno 2014, 257) indikator stress kerja yaitu :

- a. Beban kerja

Beban Kerja ini bersifat kuantitatif dan kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang terlalu banyak mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang mereka hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.

b. Konflik peran

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada pegawai atau anggota lain dalam organisasi akan menimbulkan suatu tekanan yang disebut sebagai tekanan peran, maka hal tersebut akan menimbulkan konflik.

c. Hilangnya Kekompakan kelompok

Hilangnya kekompakan kelompok ini mengakibatkan rendahnya moral kerja, tampilan kerja yang buruk, serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat.

d. Tidak adanya dukungan yang memadai

Yaitu dukungan dari sesama anggota kelompok, misalnya dalam membagi masalah. Setiap orang membutuhkan orang lain untuk mengevaluasi reaksi emosional mereka, demikian pula pada orang lain, pada keadaan yang sama akan memberikan informasi tentang respon yang sesuai. Dukungan kelompok dapat dipandang sebagai sumber yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi stres.

e. Teritorial organisasi

Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, berfikir atau bergurau. Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap ruang pribadi mereka antara lain ruang kerjanya. Teritorial organisasi ini berkaitan dengan bagian-bagian organisasi yang dirasakan akrab, di luar itu dirasakan sebagai wilayah yang asing bagi karyawan.

f. Teknologi

Keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan para pegawai.

g. Pengaruh pemimpin

Panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan dalam organisasi. Pengaruh pemimpin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok. Sering kali mereka mempunyai pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan aspek-aspek lain dalam pekerjaan

h. Peluang karir

Merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

i. Peran yang tidak jelas

Ketidak jelasan mengenai peran didalam organisasi yang dilalukan orang seseorang yaitu antara tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

j. Struktur organisasi

Struktur organisasi disini ialah apabila bentuk struktur organisasi yang kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada

perubahan dan pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres bagi pegawainya.

### 3. Definisi *Turnover Intention*

*Turnover intention* merupakan suatu keinginan untuk keluar dari dalam organisasi mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan dengan hubungan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan, pasti meninggalkan organisasi. Berikut pengertian *turnover intention* menurut para ahli:

Menurut (Sinambela 2016, 212) menyatakan bahwa :

“*Turnover Intention* adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain.”

Menurut (Sagala 2013, 238) menyatakan bahwa :

“*Turnover Intention* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan, karena pindah ke lain perusahaan, ingin menciptakan tantangan bagi pengembangan.”

Menurut (Trisnawati 2016, 25) menyatakan bahwa:

“*Turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah kerja mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan dengan hubungan organisasi dan belum terwujud dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi”

Menurut Abdullah dalam (Ardana 2017, 2) menyatakan bahwa :

“*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keinginan karyawan untuk keluar dari suatu organisasi, perusahaan, atau instansi karena tidak adanya suatu faktor yang mereka tidak dapatkan di perusahaan tersebut.

#### **a. Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention***

Menurut (Suparyadi 2015, 343-346) terdapat tiga faktor yang menyebabkan terjadinya *Turnover* yaitu :

##### **a. Nilai-nilai Budaya**

— Nilai budaya merupakan sesuatu yang diyakini sebagai hal yang penting, bermanfaat, baik menyenangkan, benar, dan sebagainya. Robbins menyatakan bahwa *Rokeach Value Surver* (RVS) tipologi nilai dikelompokkan melalui dua pendekatan, yaitu nilai terminal dan nilai instrumental. Nilai terminal merupakan keadaan akhir eksistensi yang di inginkan oleh seseorang, misalnya “Hidup makmur”; sedangkan nilai instrumental adalah modus perilaku atau cara untuk mencapai nilai terminal, misalnya “Kerja Keras”. Jadi, seseorang yang menganut nilai “hidup makmur” mengharuskan dirinya untuk kerja keras. Seorang karyawan yang menganut nilai-nilai kreatif dan inovatif akan selalu menemukan gagasan dan melakukan hal-hal yang

baru guna untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya agar mampu memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi. Apabila gagasan dan tindakannya ini mendapat persetujuan dari atasan, maka karyawan ini akan makin bersemangat dan akan bertahan pada pekerjaannya saat ini

b. Motivasi

Seseorang melakukan sesuatu pekerjaan tertentu karena memiliki motif atau sesuatu yang mendorong atau memberinya semangat, yaitu untuk memenuhi kebutuhannya, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, berfasilitas, prestasi, kekuasaan, aktualisasi diri, atau tujuan tertentu lainnya. Pada umumnya mereka memiliki tujuan utama untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan fisiologis, dan kemudian disusul dengan kebutuhan rasa aman. Pilihan seseorang karyawan atas suatu pekerjaan, disamping dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianutnya, juga dipengaruhi oleh motif-motif yang dimilikinya.

c. Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki banyak aspek, antara lain yaitu Pengendalian individu atas pekerjaan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri (*locus of control*), pemantauan diri, dan kerja sama. Aktualisasi dari aspek-aspek kepribadian ini dapat memengaruhi apakah seorang karyawan ingin tetap bertahan pada organisasi dimana saat ini mereka bekerja, atau sebaliknya, yaitu mereka ingin segera keluar dari organisasi saat ini dan bekerja pada

organisasi lain. Kepercayaan diri yang tinggi merupakan aspek kepribadian yang krusial karena dapat memiliki pengaruh yang positif, atau sebaliknya negatif, terhadap keberadaanya dalam organisasi.

**b. Jenis *Turnover Intention***

Menurut (Robert L.Mathis Dan John H 2013, 127)) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa jenis *turnover* di kelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda diantaranya:

- a. Perputaran secara tidak sukarela adalah pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. Perputaran secara tidak sukarela dapat disebabkan oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
- b. Perputaran secara sukarela adalah karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. Perputaran secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi atau keluarga.
- c. Perputaran fungsional adalah karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi
- d. Perputaran disfungsional adalah karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang penting.

### c. Dampak *Turnover Intention*

Terdapat beberapa dampak terjadinya *turnover intention* yaitu :

- a) Biaya langsung yang terkait dengan rekrutmen
- b) Biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru
- c) Kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru

### d. Indikator-Indikator *Turnover Intention*

Terdapat beberapa indikator terjadinya *turnover intention* menurut (Ridlo 2012, 5) yaitu :

#### a. Budaya perusahaan

Budaya yang baik dan kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Budaya yang kuat ini membentuk kesetiaan dan komitmen untuk tidak meninggalkan organisasi.

#### b. Lama kerja

Semakin lama masa kerjanya maka semakin rendah kecenderungan *turnover*. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut

#### c. Tingkat pendidikan

Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

#### d. Kepuasan kerja

Bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya semakin kuat dorongan melakukan *turnover*. Adapun kepuasan kerja yang tidak didapat oleh karyawan sehingga menyebabkan terjadinya *Turnover Intention* antara lain :

1. Upah dan gaji tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.
2. Keselamatan dalam bekerja
3. Pemimpin yang memberikan semangat dalam bekerja
4. Beban kerja yang diterima sangat banyak atau ringan bisa membuat seseorang merasa kelelahan dalam bekerja sehingga akan membuat karyawan menjadi tertekan

#### e. Keterikatan terhadap organisasi

Semakin tinggi keterikatan seseorang terhadap perusahaan akan semakin kecil keinginan berpindah kerja, yang mana pekerja tersebut memiliki rasa aman, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri yang positif.

#### f. Usia

Menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi usia seseorang , semakin rendah intensi *turnover*. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, tidak mau repot pindah kerja, atau karena energi yang berkurang.

## B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan maka penulis menyertakan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.:

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

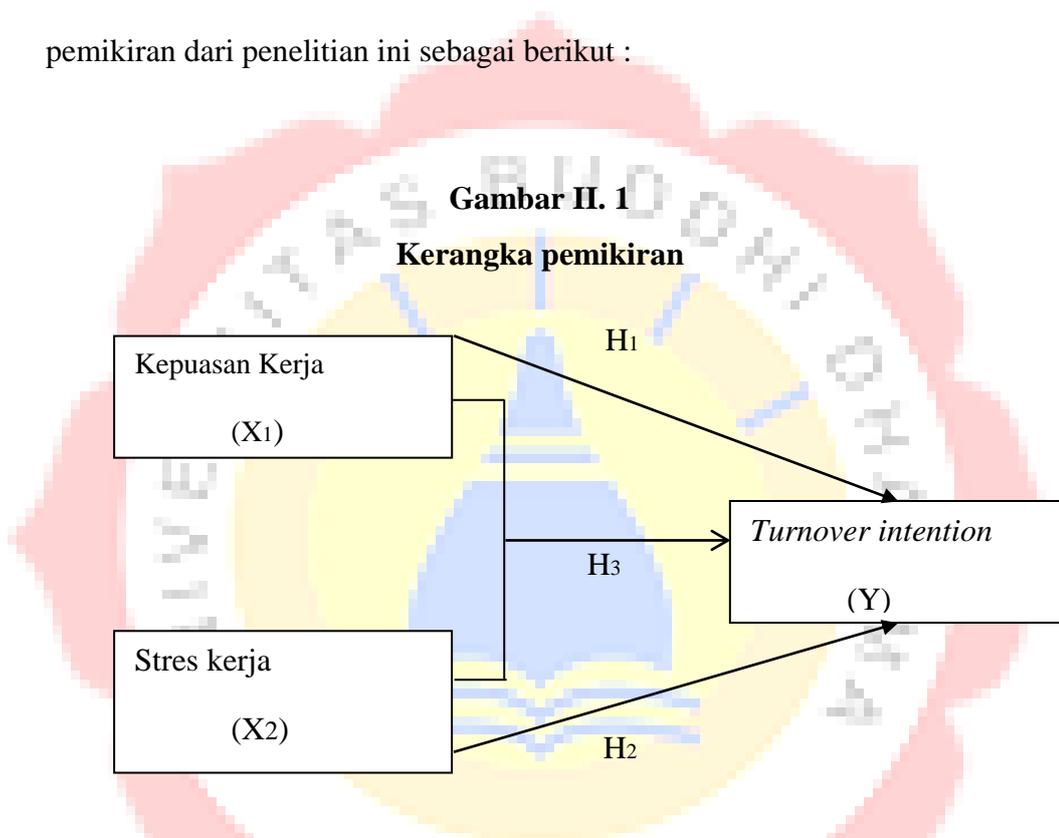
NO	Peneliti	Judul penelitian	Metode Analisa	Hasil Penelitian
1	Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati (2016)	Pengaruh Kepuasan kerja, Stres kerja terhadap <i>turnover Intention</i> karyawan bagian marketing PT.Wahana Sahabat Utama	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar $-2,083 \geq t_{tabel} 1,6923$ . Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar $4,731 \geq t_{tabel} 1,6923$ , sementara itu stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai $F_{hitung}$ sebesar $13,263 \geq F_{tabel} 3,28$ .

2	Muhammad Khaidir dan Tinik sugiati (2016)	Pengaruh stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> Pada PT.Gajah Satria Manunggal Banjarmasin	Regresi linear berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai <math>t_{hitung}</math> sebesar 5,594 lebih besar dari <math>t_{tabel}</math> sebesar 2,015. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai <math>t_{hitung}</math> sebesar -4,147 lebih besar dari <math>t_{tabel}</math> sebesar 2,015. Dan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan dengan nilai <math>F_{hitung}</math> sebesar 430,013 lebih besar dari <math>F_{tabel}</math> sebesar 2,84 dengan tingkat signifikansi 5%.</p>
---	---	--	-------------------------	---

3	Ida Bagus Dwihana Parta Yuda Dan I Komang Ardana (2017)	Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan hotel Holiday Innexpress	Regresi Linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> dengan nilai $t_{hitung}$ sebesar $-1,665 \geq t_{tabel}$ sebesar 1,66543, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai $t_{hitung}$ $7,564 \geq t_{tabel}$ 1,66543.
4	Muhammad Irfan Nasution (2017)	Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention medical representative</i> pada PT. <i>Gracia Pharmindo Pharmaceutical industry</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai $t_{hitung}$ $2,301 \geq t_{tabel}$ 2,025 , kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai $t_{hitung}$ $2,568 \geq t_{tabel}$ 2,025

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model abstraksi dari fenomena fenomena yang sedang di teliti. Berdasarkan pada teori-teori yang telah menjadi rujukan diatas maka peneliti ingin melihat pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* , oleh sebab itu peneliti menyimpulkan kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut :



Y : *Turnover Intention* (Variabel Dependen)

H1 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover intention* (Y)

H2 : Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover intention* (Y)

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat diperoleh hipotesis diantaranya:

##### **a. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Poly Packaging Industri.**

Ha : Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnver intention* pada PT. Poly Packaging Industri.

Ho : Tidak adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnver intention* pada PT. Poly Packaging Industri.

##### **b. Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Poly Packaging Industri**

Ha : Adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnver intention* pada PT. Poly Packaging Industri.

Ho : Tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnver intention* pada PT. Poly Packaging Industri.

##### **c. Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Poly Packaging Industri**

Ha : Adanya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnver intention* pada PT. Poly Packaging Industri.

Ho : Tidak adanya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnver intention* pada PT. Poly Packaging Industri.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan jenis penggolongan tujuannya, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian pengembangan. Pengembangan merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan, memperluas, dan menggali lebih dalam lagi teori sudah ada yang dimiliki oleh ilmu tertentu. Didalam penelitian ini, penulis mengkaji mengenai sumber-sumber teori pendukung mengenai variabel yang diteliti serta didukung dengan adanya penelitian terdahulu untuk lebih memperkuat penetapan hipotesis.

Berdasarkan jenis penggolongan pendekatannya, jenis penelitian pada skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif.

##### **1) Penelitian Kualitatif**

Data yang dikumpulkan dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar.

##### **2) Penelitian Kuantitatif**

Data yang di kumpulkan berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Berdasarkan jenis penggolongan tempat, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian perpustakaan. Penelitian perpustakaan merupakan penelitian dengan cara membaca buku-buku atau majalah dan sumber data lainnya

didalam perpustakaan. Kegiatan ini dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai *literature*, baik dari perpustakaan, maupun di tempat-tempat lainnya.

Berdasarkan jenis penggolongan pemakaian, jenis penelitian pada skripsi ini menggunakan penelitian terapan. Penelitian terapan adalah penelitian yang di arahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji dan mengevaluasi masalah-masalah praktis sehingga dapat dimanfaatkan untuk kepentingan manusia, baik secara individual maupun kelompok, hasilnya dapat diterapkan

Berdasarkan bidang ilmunya, jenis penelitian pada skripsi ini merupakan jenis penelitian kesejahteraan sosial. Ilmu kesejahteraan sosial adalah ilmu terapan yang mengkaji dan mengembangkan kerangka pemikiran, serta metodologi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dengan kata lain berhubungan dengan suatu kegiatan usaha atau bisnis perusahaan yang menyangkut dengan perekonomian masyarakat.

Berdasarkan jenis penggolongan taraf penelitian, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan, diolah, dan dianalisa untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan. Model penelitian deskriptif ini untuk membuat suatu deskripsi atau membuat suatu gambaran secara sistematis dan akurat sifat-sifat yang berhubungan dengan fenomena yang diteliti.

Berdasarkan saat terjadinya variabel, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian eksperimen. Penelitian eksperimen merupakan metode sistematis guna membangun hubungan yang mengandung fenomena sebab akibat. Penelitian eksperimen merupakan metode inti dari model penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif

## **B. Objek Penelitian**

Objek Penelitian ini adalah PT. Poly Packaging Industry , Beralamat di Jalan Industri Raya III Blok AC no. 88, Desa Bunder, Kawasan Industri Jatake, Tangerang 15710.

### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Objek Penelitian ini adalah PT. Poly Packaging Industry , Beralamat di Jalan Industri Raya III Blok AC no. 88, Desa Bunder, Kawasan Industri Jatake, Tangerang 15710.

PT. Poly Packaging Industry (PPI) didirikan pada tahun 1990 dengan nama PT. CPI Woven Bag. Perusahaan ini pada awalnya didirikan untuk memenuhi kebutuhan internal akan karung kemasan untuk keperluan penjualan produk-produk seperti pakan ternak dan barang-barang kebutuhan pokok, kemudian berkembang menjadi perusahaan mandiri yang memberikan suplai kebutuhan karung kemasan plastik kepada perusahaan lain. Pada tahun 2003, perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Poly Packaging Industry. Saat ini PPI memproduksi dan mendistribusikan karung kemasan plastik ke pasar domestik seluruh Indonesia, seperti: Medan, Lampung, Batam, Makassar, dan

Jawa Barat; dengan total kapasitas produksi sekitar 6 Juta lembar karung per bulan atau 72 Juta lembar per tahun.

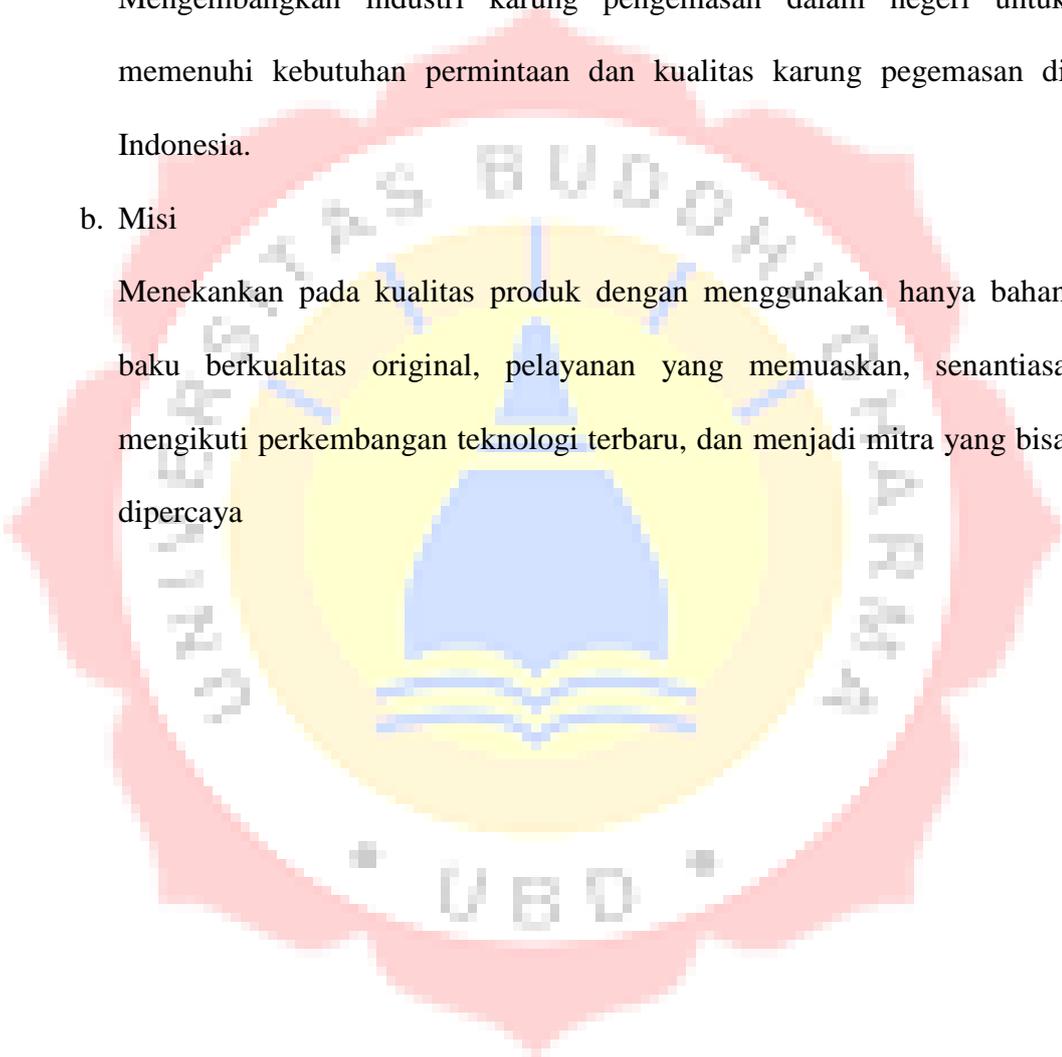
## 2. Visi Dan Misi

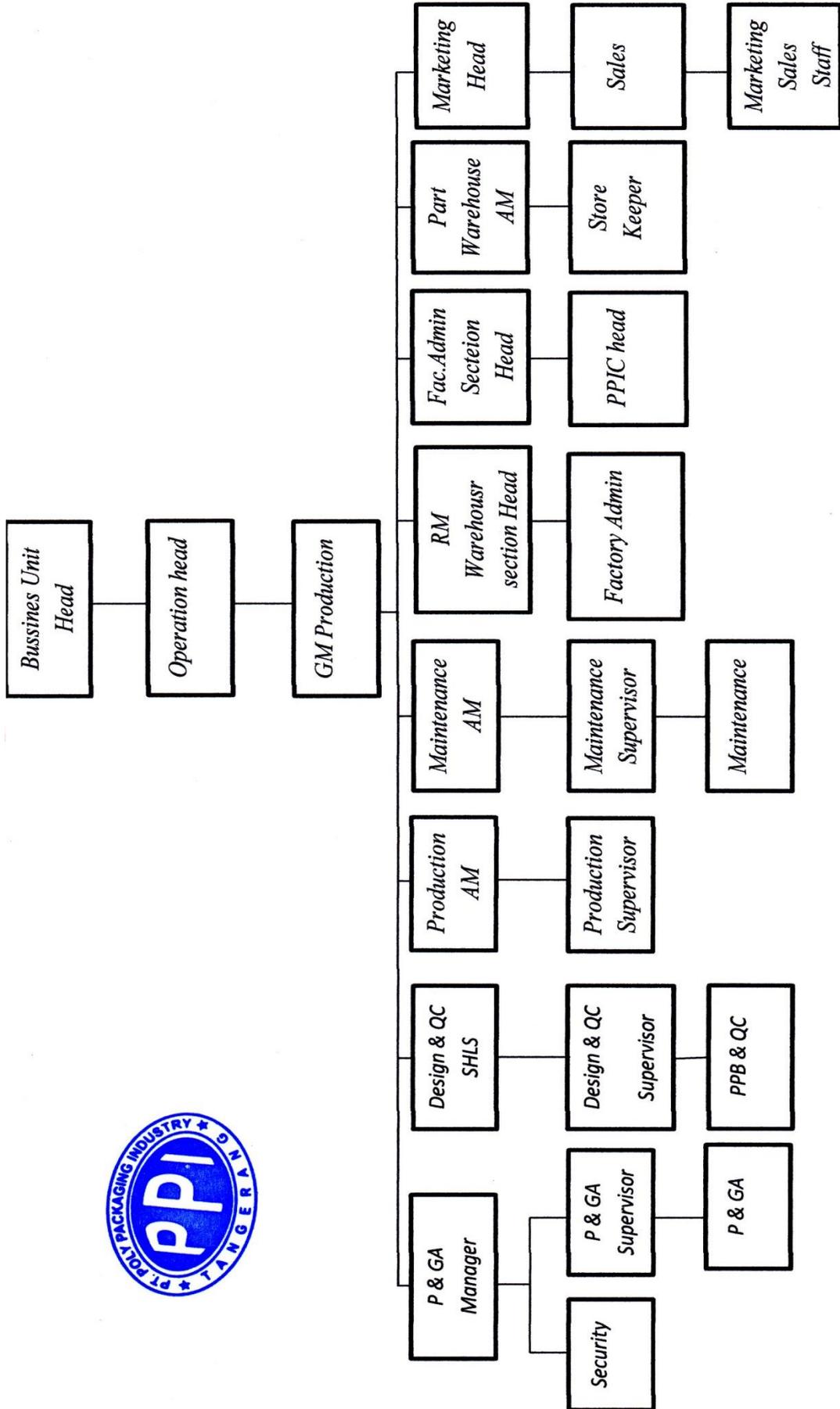
### a. Visi

Mengembangkan industri karung pengemasan dalam negeri untuk memenuhi kebutuhan permintaan dan kualitas karung pegemasan di Indonesia.

### b. Misi

Menekankan pada kualitas produk dengan menggunakan hanya bahan baku berkualitas original, pelayanan yang memuaskan, senantiasa mengikuti perkembangan teknologi terbaru, dan menjadi mitra yang bisa dipercaya





#### 4. Uraian Tugas PT. Poly Packaging Industry

##### a. *Bussines Unit head*

- 1) Membuat pengembangan perusahaan.
- 2) Membuat persetujuan pembelian *asset* perusahaan.
- 3) Mengontrol keuangan rugi/laba perusahaan.

##### b. *Operation Head*

- 1) Menyetujui pembelian bahan baku dan penjualan barang jadi di perusahaan
- 2) Menyetujui penerimaan karyawan baru di perusahaan.
- 3) Mengontrol keuangan rugi/laba di perusahaan

##### c. *GM Production*

- 1) Mengajukan pengadaan bahan baku di perusahaan
- 2) Mengatur sumber daya manusia di perusahaan.
- 3) Mengontrol *Cashflow* perusahaan.
- 4) Membuat *budgeting* diperusahaan

##### d. *P&G Manager*

- 1) Melakukan *recruitment* di perusahaan.
- 2) Perawatan *asset* perusahaan seperti : mobil, air conditioner.
- 3) Menjalankan SAP *payroll* yaitu system pembayaran upah pada karyawan.

##### e. *P&G Supervisor*

- 1) Membantu pelaksanaan *recruitment* perusahaan.
- 2) Membantu *training* karyawan di perusahaan.

f. *P&G Staff*

- 1) Menghitung absensi karyawan di perusahaan.
- 2) Menghitung *office supplay* di perusahaan seperti alat tulis kantor
- 3) Menyiapkan perhitungan asuransi kesehatan di perusahaan

g. *Security*

- 1) Menjaga keamanan dan ketertiban di perusahaan.

h. *Design & QC SHLS (Section Head Level Staff)*

- 1) Menciptakan design produk di perusahaan.
- 2) Membuat SOP *Design & QC* di perusahaan.

i. *Design & QC Supervisor*

- 1) Melaksanakan pencetakan *design* yang telah di tetapkan oleh SHLS
- 2) Melakukan *controlling* terhadap percetakan
- 3) melihat *report* hasil cetakan di perusahaan

j. *Design & QC Staff*

- 1) Menyiapkan laporan hasil percetakan untuk *supervisor* di perusahaan
- 2) Menghubungi *customer* tentang *design*

k. *Production Asssisten Manager (manajer produksi)*

- 1) Membuat perencanaan produksi di perusahaan.
- 2) Mengatur sumber daya manusia di bagian produksi
- 3) Membuat report hasil produksi untuk GM *production*
- 4) Mengkontrol bahan baku produksi

1. *Production Supervisor*

- 1) Mengontrol proses produksi di perusahaan
- 2) Membuat report produksi untuk manajer produksi.
- 3) Mengatur operator mesin di perusahaan.

m. *Maintenance Assisten Manager*

- 1) Mengatur perbaikan dan pencegahan kerusakan mesin-mesin produksi.
- 2) Memberikan arahan kepada supervisor tentang pembagian tugas *maintanance*
- 3) Merencanakan *schedule* perbaikan dan perawatan mesin produksi

n. *Maintenance Supervisor*

- 1) Memastikan perawatan dan perbaikan mesin-mesin di perusahaan.
- 2) Mengatur *Sparepart* yang di butuhkan.
- 3) Mengontrol mesin-mesin produksi.

o. *Maintenance staff (operator)*

- 1) Melaksanakan perbaikan dan perawatan mesin-mesin d perusahaan.

p. *Row Material Warehouse Section Head (Kepala bagian gudang)*

- 1) Merencanakan pengadaan barang produksi di perusahaan.
- 2) Mengatur keluar masuknya barang produksi.
- 3) Membuat report stock barang

q. *Factory Admin*

- 1) Menyiapkan dan membuat administrasi hasil produksi di perusahaan.
- 2) Mencatat hasil produksi yaitu barang jadi di perusahaan.

r. *Fac.Admin Section Head*

- 1) Membantu tugas manajer produksi
- 2) Mengatur penempatan barang hasil produksi
- 3) Mengatur bahan baku di perusahaan.
- 4) Membuat surat jalan keluar masuk barang

s. *PPIC head*

- 1) Merencanakan *schedule* pengiriman barang jadi di perusahaan.
- 2) Memberikan report hasil barang jadi.
- 3) Merencanakan *schedule* pembuatan barang jadi ke bagian produksi yang telah di tetapkan.

t. *Part Warehouse Assisten Manager*

- 1) Melakukan pembelian *sparepart* mesin produksi
- 2) Membuat report stock *sparepart* diperusahaan
- 3) Menginput data stock *sparepart* di perusahaan
- 4) Membuat administrasi permohonan pembelian barang *sparepart*

u. *Store Keeper*

- 1) Menyiapkan barang *Sparepart* yang di perlukan oleh bagian produksi
- 2) Membuat report keluar masuk barang *Sparepart* di perusahaan.

v. *Marketing Head*

- 1) Menetapkan rencana dan strategi penjualan barang jadi dengan memperhatikan *trend* pasar.
- 2) Merencanakan pengembangan jaringan penjualan.
- 3) Membuat report hasil penjualan kepada GM Production di perusahaan.

w. *Sales*

- 1) Melakukan penjualan barang jadi kepada *customer*
- 2) Negosiasi harga barang terhadap *customer*
- 3) Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail

x. *Marketing Sales staff*

- 1) Membuat *delivery order* barang jadi di perusahaan
- 2) Membuat faktur pajak penjualan di perusahaan
- 3) Membuat surat jalan.

### C. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Jenis Data

##### a. Data Primer

Data Primer adalah Sumber data yang didapatkan dari sumber aslinya, bisa berupa hasil wawancara, kuesioner, ataupun observasi langsung terhadap suatu objek penelitian.

### b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah Sumber data yang dapat diperoleh dari perantara atau tidak langsung. Bisa melalui buku, bukti penelitian sebelumnya, ataupun sebuah artikel.

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang di inginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data dibagi menjadi dua yaitu :

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari observasi langsung di PT. Poly Packaging, Wawancara langsung dengan manajer, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Poly packaging Industri

### b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang di teliti.

## D. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2014, 115) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Populasi yang di ambil dari PT. Poly Packaging industry sebanyak 130 karyawan/pegawai. Mereka merupakan karyawan campur yang terdiri

dari beberapa Divisi, seperti bagian produksi, bagian HRD, bagian keuangan, bagian *Marketing*, bagian *Purchasing*, dan sebagainya (termasuk dalam kategori Manajer, Kepala Bagian dan *Staff*) di PT. Poly Packaging Industri yang berlokasi di Jalan Industri Raya III Blok AC no. 88, Desa Bunder, Kawasan Industri Jatake, Tangerang.

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2014, 116) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”

Ukuran sampel perlu memperhatikan pedoman *Rules Thumb* yang dikemukakan oleh Roscoe dalam (Sugiyono 2014, 74) yaitu :

- a. Jumlah sampel yang paling sesuai untuk hampir semua adalah 30 sampai 500
- b. Apabila sampel dibagi kedalam beberapa sub sampel (laki-laki/perempuan, senior/junior dan sebagainya), jumlah sampel minimal untuk kategorinya adalah 30
- c. Dalam penelitian multivariate (termasuk *multiple regressions analysis*), jumlah sampel harus beberapa kali lipat (sekitar sepuluh kali atau lebih) dari jumlah variable dalam penelitian.
- d. Untuk penelitian experiment yang sederhana dengan pengendalian eksperimental yang ketat, penelitian yang baik dapat dilakukan dengan menggunakan sampel 10 sampai 20

Menurut Slovin Dalam (Sugiyono 2014, 116) untuk menentukan ukuran sampel dari populasi adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan (5%)

Jadi, Perhitungan sampel yang digunakan oleh penulis adalah :

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2}$$

Hasilnya menjadi n= 98,1132075471698, dibulatkan menjadi 100

Dalam penelitian ini sampel yang diambil dari PT. Poly Packaging Industri sebanyak 100 karyawan/pegawai. Sampel diambil 100 karena karena takut terjadi kerusakan pada kuesioner. Mereka merupakan karyawan campur yang terdiri dari beberapa Divisi, seperti bagian produksi, bagian HRD, bagian keuangan, bagian *Marketing*, bagian *Purchasing*, dan sebagainya (termasuk dalam kategori Manajer, Kepala Bagian dan *Staff*) di PT. Poly Packaging Industri yang berlokasi di Jalan

Industri Raya III Blok AC no. 88, Desa Bunder, Kawasan Industri Jatake, Tangerang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya yang akhirnya akan memungkinkan generalisasi yang objektif.

Dalam rangka memperoleh dan menyusun penulisan ini, penulis akan menguraikan teknik pengumpulan data dengan cara primer dan sekunder yaitu sebagai berikut :

#### **1. Teknik Pengumpulan Data Primer, meliputi :**

##### **a) Observasi**

Observasi adalah Teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan

##### **b) Wawancara dan Dokumentasi**

Dimana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi, produk dan jasa, dan lain sebagainya.

##### **c) Kuesioner**

Metode pengumpulan data dengan menyusun pertanyaan secara sistematis yang mudah dimengerti oleh para karyawan untuk dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tertera pada kuesioner

## 2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder, meliputi :

Salah satu teknik pengumpulan data yang berasal dari buku atau hasil penelitian terdahulu. Dan diperoleh tidak langsung.

## F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel dalam penelitian yang sudah ditentukan, terdapat tiga variabel yaitu variabel kepuasan kerja, stres kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dimana kepuasan kerja dilambangkan dengan  $X_1$ , stres kerja dengan  $X_2$ . Variabel *turnover intention* sebagai variabel terikat (*dependent*) dilambangkan  $Y$ . Untuk memperjelas variabel beserta indikator-indikatornya, maka berikut ini penulis tabulasikan dalam bentuk table sebagai berikut :

**Tabel III 1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	A. Faktor yang mempengaruhi kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Kesempatan untuk maju</li> <li>3. Keamanan kerja</li> </ol>	Ordinal
	B. Faktor Organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perusahaan dan manajemen</li> <li>2. Pengawasan</li> <li>3. Kondisi Kerja</li> <li>4. Hubungan kerja</li> <li>5. Fasilitas</li> </ol>	
	C. Faktor Individu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kehadiran</li> <li>2. Umur</li> </ol>	
Sumber : Lijan Poltak Sinambela (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia"			

Variabel	Dimensi	Sub Variabel/ Indikator	Skala
Stres kerja (X2)	A.Faktor  Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja</li> <li>2. Konflik Peran</li> <li>3. Teritorial Organisasi</li> <li>4. Teknologi</li> <li>5. Pengaruh Pemimpin</li> <li>6. Peluang Karir</li> <li>7. Kejelasan Peran</li> <li>8. Struktur Organisasi</li> </ol>	Ordinal
	B.Faktor kelompok	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kekompakan Kelompok</li> <li>2. Dukungan Kelompok</li> </ol>	
Sumber: Suwatno dan Doni Juni Priansa (2014) "Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis.			
Variabel	Dimensi	Sub Variabel/Indikator	Skala
<i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y)	A. Faktor  Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya perusahaan</li> <li>2. Lama kerja</li> <li>3. Keselamatan kerja</li> <li>4. Gaji/upah</li> <li>5. Pemimpin</li> <li>6. Keterikatan terhadap perusahaan</li> <li>7. Beban kerja</li> </ol>	Ordinal
	B. Faktor Individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat pendidikan</li> <li>2. Usia</li> </ol>	
Sumber : Ilham Akhsanu Ridlo (2012) " <i>Turnover</i> Karyawan Kajian Literatur"			

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskripsi Data

Menurut (Sugiyono 2014, 206) yang dimaksud dengan analisis data adalah sebagai berikut:

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.”

### 2. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2014, 121) menyatakan bahwa :

“instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien Korelasi

x = nilai dari item

y = nilai dari total item

n = jumlah sampel

$\sum X$  = jumlah skor dalam variabel X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam variabel Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$\sum XY$  = jumlah skor perkalian X dan Y

Hasil perhitungan dapat dikatakan valid apabila nilai f hitung lebih besar dari nilai r table pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ )

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach* menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_n = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( \sum_1 \sigma^2 \frac{b}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_n$  = Reliabilitas

$k$  = jumlah Butir Pertanyaan

$\sum_t \sigma^2$  = Jumlah Varian Butir

$\sigma_t^2$  = Varian Total

Adapun penentuan menurut (Ghozali 2018, 46) adalah suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $\geq 0,6$ . Hal ini berarti bahwa *instrument* dapat digunakan sebagai pengumpul data yang handal, jika telah memiliki koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,6.

#### 4. Skala Pengukuran

Menurut (Sudaryono 2014, 87-88) dalam bukunya menyatakan bahwa :

“Skala adalah alat yang disusun dan digunakan oleh peneliti untuk mengubah respons tentang suatu variabel yang bersifat kualitatif menjadi data kuantitatif.”

Pada penelitian ini skala yang digunakan merupakan skala likert yang dibuat kedalam bentuk ordinal.

Menurut (Sudaryono 2014, 90) dalam bukunya menyatakan bahwa :

“Skala Ordinal ialah skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya.”

Menurut (Sudaryono 2014, 93) dalam bukunya menyatakan :

“Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial”

Penerapan skala likert dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5
- b. Setuju (S) diberi bobot = 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi bobot = 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot = 1

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedistisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedistisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya

### a. Uji Multikolenearitas

Menurut (Priyatno 2017, 120), mengatakan bahwa :

“Multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)”.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Priyatno 2017, 167), mengatakan bahwa :

“Heteroskedistisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedistisitas.”

Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu :

- 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **c. Uji Homogenitas**

Menurut (Priyatno 2017, 181), mengatakan bahwa

“Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui varian populasi data apakah antara dua kelompok atau lebih data memiliki varian yang sama atau berbeda”

Jadi pengujian Homogenitas dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya.

Kriteria pengambilan keputusan adalah

- 1) jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah tidak sama

#### **d. Uji Normalitas**

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Menurut (Priyatno 2017, 109), mengatakan bahwa :

“Uji Normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak”

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

1.  $\text{Sig} > 0,05$  = residual menyebar normal
2.  $\text{Sig} < 0,05$  = residual menyebar tidak normal.

### e. Uji Linearitas

Menurut (Priyatno 2017, 95), mengatakan bahwa :

“Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear karena fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear.”

Penentuan linearitas dalam suatu penelitian dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansi dengan ketentuan :

1. Sig > 0,05 = memiliki hubungan yang linear
2. Sig < 0,05 = tidak memiliki hubungan yang linear

## 6. Uji Hipotesis

### a. Regresi Sederhana

Analisa regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Rumus regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

## b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda, yaitu teknik untuk dapat menentukan korelasi antara suatu variable dependen dengan variable independen yang menggunakan metode statistik umum.

$$\gamma = \alpha + \beta^1 X1 + \beta^2 X2$$

Keterangan:

$\gamma$  = *Turnover Intention*

$X^1$  = Kepuasan Kerja

$X^2$  = Stres Kerja

$\beta^1 \beta^2$  = Koefisien Regresi

## c. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variable independen dependen menurut (Sugiyono 2014, 250) Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut:

1. 0,00 – 0,199 : sangat rendah
2. 0,20 – 0,399 : rendah
3. 0,40 – 0,599 : sedang
4. 0,60 – 0,799 : kuat
5. 0,80 – 1,00 : sangat kuat

#### d. Analisis Determinasi

Menurut (Ghozali 2018, 97), menyatakan bahwa :

“koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variable independen adalah:

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2.(ryx1).(ryx2).(rx1x2)}{1 - (rx1x2)^2}$$

Ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu:

- a. Jika  $R^2 = 0$ , Maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $R^2 = 1$ , Maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variable independen terhadap variable dependen adalah sempurna

### 7. Hipotesis Penelitian

#### a. Uji t

Menurut (Sugiyono 2014, 250) uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen. Untuk menguji keterkaitan koefisien dengan menggunakan alat bantu berupa SPSS. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Pengujian Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

$H_a : \beta > 0$ , artinya ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y

$H_a : \beta < 0$ , artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan variabel Y

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ) kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t_{hitung} \geq$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika nilai  $t_{hitung} \leq$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Pada kolom signifikan digunakan untuk pengujian probabilitas dengan kriteria :

- a. Jika Probabilitas  $\leq 0,1$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika Probabilitas  $\geq 0,1$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

### b. Uji F

Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel, dengan cara sebagai berikut:

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada tabel Anova yang diharapkan dari output program SPSS.
2. Menghitung F tabel dengan taraf signifikansi tertentu
3. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:
  - a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
4. Mengambil keputusan apakah  $H_0$  atau  $H_a$  yang diterima

Adapun rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2014, 257) menyatakan bahwa:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R)^2(n-k-1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien Korelasi ganda yang telah ditentukan

N : Jumlah anggota sampel

K : Jumlah Variabel independen

Setelah mendapatkan nilai  $F$  hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai  $F$  tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,5 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau 5% derajat kebebasan digunakan untuk menentukan  $F$  tabel.

