

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN
PT. BERJAYA PET SUMATERA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai langkah awal penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:

**VINA YULIANTI
05826/2008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

PERSETUJUAN SKRIPSI

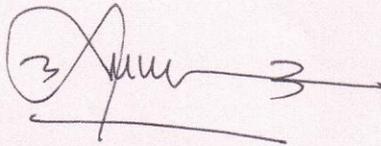
PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN PT. BERJAYA PET SUMATERA

Nama : Vina Yulianti
NIM/BP : 05826/2008
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

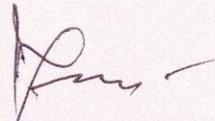
Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Sulastri, M.Pd, MM
NIP. 19581111 198703 2001

Pembimbing II



Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak
NIP. 19741125 200501 1002

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen

Erni Masdupi, S.E, M.Si, Ph.D
NIP 19740424 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUSAN UJIAN SKRIPSI

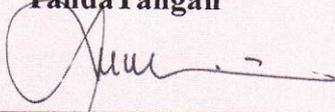
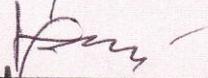
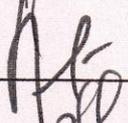
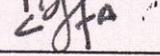
**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
INTENSI *TURNOVER* KARYAWAN PT. BERJAYA PET SUMATERA**

**Nama : Vina Yulianti
NIM/BP : 05826/2008
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi**

Padang, September 2014

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua :	Dr. Sulastri, MPd, M.M	1. 
2.	Sekretaris :	Hendri Andi Mesta, SE, MM, Ak	2. 
3.	Anggota :	Erni Masdupi, SE, M.Si, Ph.D	3. 
4.	Anggota :	Chichi Andriani, SE, MM	4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vina Yulianti
NIM/Tahun Masuk : 05826/2008
Tempat/Tanggal Lahir : Padang/18 Juli 1990
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Lubuk Buaya Jl. Anak Air RT 02 RW 06 Kelurahan
Batipuh Panjang Kecamatan Koto Tengah
No. Hp/Telepon : 083181879048
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap
Intensi *Turnover* Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.
Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) Saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran Saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Desember 2014

Yang menyatakan



Vina Yulianti
NIM. 05826/2008

ABSTRAK

Vina Yulianti (2008/05826). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014

Pembimbing **I. Dr. Sulastri, M.Pd, MM**
 II. Hendri Andi Mesta, S.E, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 46 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebarakan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet. (2) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.

Kata kunci: Intensi *Turnover*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.”** Tidak lupa pula penulis mengucapkan salawat beriring salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Sulastri, MPd, M.M, selaku pembimbing I dan Bapak Hendri Andi Mesta,SE,MM selaku Pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Erni Masdupi, Ph. D selaku Ketua program studi Manajemen dan Ibu Rahmiati, SE, M.Sc selaku sekretaris program studi Manajemen. Serta Ibu Rini Sarianti, SE, MM selaku penasehat akademik.
4. Bapak Supan Weri Mandar, A. Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi.
6. Bapak dan Ibu, Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua (Maizar, Rahmawati) serta keluarga tercinta: kakak-kakak dan adik (Ramadonal, Unang Ises, Unang Iris, Randi) serta sepupu (Vini, Yulia, Rieke, Aaf, Siad) yang telah memberikan bantuan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (Elsa, Nora, Mega, Mila, Sry, Azizah, Dodo, Imar, Iim, Buk Liz) terima kasih atas bantuan dan motivasinya.
9. Teman-teman yang ada di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan semangat dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhirnya penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak, penulis ucapkan terima kasih.

Padang, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	14
1. Intensi <i>Turnover</i>	14
a. Pengertian Intensi <i>Turnover</i>	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intention <i>Turnover</i>	15
c. Indikator Intensi <i>Turnover</i>	18
2. Stres Kerja.....	19

a.	Pengertian Stres Kerja.....	19
b.	Sumber Stres Kerja	20
c.	Gejala Stres Kerja	23
d.	Cara Mengatasi Stres.....	23
e.	Hubungan Stres Kerja dengan Intensi <i>Turnover</i>	24
3.	Kepuasan Kerja	25
a.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
b.	Dampak Penurunan Kepuasan Kerja	26
c.	Cara Karyawan Mengungkapkan Ketidapuasannya ..	28
d.	Indikator Kepuasan Kerja	29
e.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	30
B.	Penelitian Terdahulu	31
C.	Kerangka Konseptual	33
D.	Hipotesis Penelitian.....	35
 BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Jenis Penelitian.....	36
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
C.	Populasi dan Sampel	36
D.	Jenis dan Sumber Data.....	37
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
F.	Definisi Operasional Variabel.....	38
G.	Instrumen Penelitian.....	40
H.	Uji Coba Instrumen Penelitian.....	41

I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	43
J. Uji Persyaratan Asumsi Klasik	45
K. Teknik Analisis Data.....	46
1. Analisis Deskriptif	46
2. Metode Analisis	48
a. Uji F (Uji Model)	48
b. Uji Determinasi	49
L. Uji Hipotesis.....	49
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
2. Karakteristik Responden	54
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	57
4. Analisis Uji Prasarat Analisis.....	62
a. Uji Normalitas.....	62
b. Uji Multikolinearitas	62
c. Uji Heterokedastisitas	63
d. Uji Linearitas.....	64
5. Analisis Regresi Berganda	65
6. Analisis Data	66
7. Uji Koefisien Determinasi	67
8. Uji Hipotesis.....	67
B. Pembahasan.....	68

1. Stres Kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	68
2. Kepuasan kerja Terhadap Intensi <i>Turnover</i>	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR KEPUSTAKAAN	75
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel Data Turnover Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera	4
2. Tabel Tanggapan Karyawan atas Stressor Kerja Karyawan	8
3. Tabel Cara Penanggulangan Stres Kerja.....	24
4. Tabel Penelitian Terdahulu Tentang Intensi <i>Turnover</i>	32
5. Tabel Jumlah Populasi Penelitian PT. Berjaya Pet Sumatera.....	37
6. Tabel Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya	40
7. Tabel Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	41
8. Tabel Hasil Uji Coba Validitas	44
9. Tabel Hasil Uji Coba Reabilitas.....	45
10. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
11. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
12. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
13. Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama/Masa Bekerja.....	56
14. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Intensi <i>Turnover</i>	58
15. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja	59
16. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	61
17. Tabel Hasil Uji Normalitas	62
18. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
19. Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas	64
20. Tabel Hasil Uji Linearitas	64
21. Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda.....	65
22. Tabel Hasil F (uji Model).....	66
23. Tabel Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar Kerangka Konseptual	34
2. Gambar Struktur Organisasi PT. Berjaya Pet Sumatera	51
3. Grafik Scatterplote	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian	78
2. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian.....	83
3. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y.....	86
4. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X1.....	88
5. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2.....	90
6. Tabulasi Data Penelitian Variabel Y.....	92
7. Tabulasi Data Penelitian Variabel X1.....	94
8. Tabulasi Data Penelitian Variabel X2.....	96
9. Hasil Pengelolaan Data Statistik Dengan Program SPSS	98

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, dan fluktuasi ekonomi menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan bisnis. Perusahaan seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar perusahaan dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki karakteristik yang beraneka ragam dan membutuhkan penanganan khusus untuk meningkatkan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu seorang karyawan yang produktif merupakan asset yang penting bagi perusahaan dan perlu dipertahankan agar tidak pindah atau keluar dari perusahaan.

Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pekerja akan menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti

bekerja atau intensi *turnover*. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu Menurut Zeffane dalam Hilman (2002) intensi *turnover* adalah kecenderungan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Intensi *turnover* merupakan sesuatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan karena menimbulkan kerugian baik dari segi perekrutan karyawan baru, sumber daya maupun motivasi karyawan. Intensi *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan dapat disebabkan oleh upah yang terlalu rendah, ketidakpuasan dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja yang buruk, jam kerja yang melewati batas, stres kerja serta tidak adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja diperusahaan juga memiliki gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, tidak peduli dengan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Selain kondisi tersebut perkembangan jaman yang semakin maju menuntut karyawan harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, serta persaingan yang semakin ketat dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres.

Stres pada pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres

muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Stres sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres juga mengakibatkan terganggunya pelaksanaan pekerjaan, sakit, tidak kuat bekerja, putus asa, keluar (*turnover*) atau menolak bekerja atau menghindari stres (Suwatno, 2011).

Hal tersebut juga dipertegas oleh Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Terdapat 3 sumber utama yang menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor individu dan faktor organisasi (Robbins: 2008). Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan

mengelola dan memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan merasa nyaman dan merasa puas bekerja diperusahaan tersebut. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Kondisi ketidakpuasan karyawan yang belum optimal dapat terlihat dari *turnover* karyawan perusahaan. Maka menjadi tugas perusahaan agar dapat memberikan kepuasan yang optimal kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Ketidakpuasan kerja seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

PT. Berjaya Pet Sumatera merupakan perusahaan yang memproduksi botol-botol plastik untuk air mineral dengan ukuran 330 gr, 600 gr, 1000 gr dan 1500 gr yang terletak di Jl.By Pass Km.22 Kelurahan Batipuh Panjang Kecamatan Koto Tangah. Botol-botol plastik yang diproduksi oleh PT. Berjaya Pet Sumatera didistribusikan ke pabrik-pabrik minuman di Sumatera Barat dan daerah sekitarnya seperti air mineral Aicos dan Arbes.

Dari survei awal yang dilakukan penulis terdapat data di PT. Berjaya Pet Sumatera yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera Tahun 2010 s/d 2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Keluar	Karyawan yang Masuk	Turnover Karyawan (%)
2010	50	2	1	4%
2011	49	4	3	8,16%
2012	48	4	2	8,33%
Rata-rata				6,83%

Sumber : Bagian Adm PT. Berjaya Pet Sumatera (Tahun 2013)

Dari tabel diatas rata-rata *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera, karyawan yang keluar mulai dari tahun 2010 sampai 2012 adalah 6,83% dimana menurut Purwito dalam Soegandhi dan Setiawan (2013:2), bila tingkat intensi *turnover* karyawan mencapai 2% ke atas maka dikategorikan tinggi. Melihat data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung tidak betah bekerja diperusahaan tersebut, hal tersebut dapat dilihat pada tingginya tingkat turnover karyawan diperusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara pada tanggal 2 November 2013 diperoleh informasi dari bagian Administrasi PT. Berjaya Pet Sumatera bahwa sistem kerja yang berlaku pada PT. Berjaya Pet Sumatera yaitu sistem shift dimana terdapat 3 shift dalam sehari yaitu shift 1 (jam 07.00-15.00 WIB), shift 2 (jam 15.00-23.00 WIB) dan shift 3 (jam 23.00-07.00). Ada 2 bagian dalam proses produksi botol-botol plastik tersebut yaitu bagian Preform dan bagian botol.

Karyawan yang bekerja pada bagian perform bertugas untuk memanaskan biji plastik yang akan diolah menjadi botol sedangkan karyawan bagian botol bertugas untuk membuat botol sesuai dengan ukuran yang diinginkan konsumen. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan terdapat beberapa fenomena-fenomena yang terjadi di PT. Berjaya Pet Sumatera yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan yaitu sistem kerja yang terlalu rumit dan tidak menguntungkan bagi karyawan, serta lingkungan dan suasana yang kurang mendukung karyawan dalam bekerja.

Selain itu alasan yang banyak mendasari karyawan untuk keluar dari PT. Berjaya Pet Sumatera yaitu banyaknya karyawan yang mencari pekerjaan diluar

yang dianggap lebih baik dari perusahaan sebelumnya contohnya saja dalam pemberian tugas yang dirasa tidak adil terhadap karyawan. Tindakan penarikan diri (*turnover*) menurut Abelson (1987) seperti yang dikutip oleh Arifuddin (2002) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover* karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu struktur organisasi, stres kerja, *job design*, usia, masa kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan tanggal 3 November 2013 pada PT. Berjaya Pet Sumatera salah satu penyebab dari meningkatnya intensi *turnover* karyawan disebabkan oleh stres kerja. Menurut Maharuddin (2004) stress kerja adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mona (2012) dalam jurnal yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan pada Stikes Widya Husada Semarang “menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif terhadap intensi *turnover* karyawan”. Artinya stres kerja mempengaruhi *turnover* karyawan, jika stress kerja karyawan meningkat maka akan berdampak pada tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera sepertibanyaknya karyawan yang mengeluh jenuh atau bosan terhadap

pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan kebanyakan berdiri sehingga karyawan cepat merasa lelah dan waktu istirahat yang diberikan perusahaan sangat sedikit apalagi jika perusahaan menerima pesanan botol-botol plastik dalam jumlah banyak maka karyawan hanya bisa istirahat secara bergantian dengan karyawan lain. Sedangkan untuk karyawan bagian preform waktu istirahat yang diberikan lebih sedikit lagi karena mesin preform tersebut tidak boleh mati karena jika mesin tersebut mati maka akan banyak barang yang cacat.

Selain itu shift-shift yang diberlakukan perusahaan dapat menambah tingkat stres karyawan karena jika karyawan tersebut bekerja pada shift malam (jam 23.00-07.00) maka karyawan akan merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam bekerja karena waktu malam yang seharusnya digunakan untuk beristirahat. Ditambah dengan adanya aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tiada henti untuk mencapai jumlah produksi yang lebih tinggi. Hal tersebut akan menimbulkan stress kerja karyawan dan dapat mengganggu atau memperlambat kinerja seseorang terhadap pekerjaannya yang nantinya akan berpengaruh pada intensi *turnover*.

Berikut ini tabel 2 yang merupakan gambaran tanggapan karyawan atas stressor kerja pada PT. Berjaya Pet Sumatera.

Tabel 2. Tanggapan karyawan atas Stressor Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan	Frekuensi
1.	Karyawan merasa peralatan kerja yang digunakan sering tidak bekerja dengan baik	Iya	17
		Tidak	13
2.	Lingkungan kerja kurang kondusif	Iya	14
		Tidak	16
3.	Kurangnya waktu istirahat yang diberikan	Iya	21
		Tidak	19
4.	Takut melakukan kesalahan dalam bekerja	Iya	15
		Tidak	15
5.	Karyawan merasa tertekan dengan ketidakpastian ekonomi yang membuat peningkatan biaya hidup	Iya	20
		Tidak	10
6.	Merasa kesulitan dalam memenuhi standar kerja	Iya	18
		Tidak	12
7.	Karyawan merasa tertekan dengan adanya 3 shift dalam bekerja	Iya	27
		Tidak	3
8.	Karyawan merasa jenuh dan kurang bersemangat bekerja pada shift malam	Iya	25
		Tidak	5
9.	Karyawan merasa kurang aman bekerja pada malam hari	Iya	19
		Tidak	11

Sumber : hasil prapenelitian tahun 2014

Dari hasil prapenelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera untuk stres kerja karyawan. Skala stressor yang mendominasi tingginya tingkat stres kerja karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera adalah sebesar 90% yang berasal dari faktor individu itu sendiri seperti banyak karyawan merasa tertekan dengan adanya pembagian 3 shift dalam bekerja yaitu sebanyak 27 dari 30 karyawan. Disisi lain 25 dari 30 karyawan atau 83% karyawan merasa jenuh dan kurang bersemangat bekerja pada shift malam. Selain itu yang menyebabkan stressor kerja tinggi yaitu disebabkan oleh waktu istirahat yang kurang, 21 dari 30 orang karyawan atau sebesar 0,70% merasa waktu istirahat yang diberikan kurang. Sedangkan 63% berasal dari faktor lingkungan, dengan kata lain 19 dari 30 orang karyawan merasa kurang aman bekerja pada malam hari (shift malam).

Disisi lain 20 dari 30 atau 66% orang karyawan merasa was-was dan tertekan dengan adanya ketidakpastian gaji yang diberikan.

Selain itu lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti kurangnya pencahayaan dan keadaan lingkungan kerja kurang terawat dan tertata rapi seperti banyaknya kardus-kardus yang tidak tertata rapi atau berserakan sehingga mengganggu aktifitas kerja karyawan. Dan dari faktor organisasi disebabkan oleh peralatan yang digunakan karyawan sering tidak berfungsi dengan baik contohnya saja jika mati lampu maka sebagian mesin akan mati, karena genset yang dimiliki oleh perusahaan hanya mampu menghidupkan sebagian mesin saja sehingga mengganggu proses produksi. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah stres kerja pada karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.

Selain stres, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Menurut Rivai (2004), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dimaksud dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dalam pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Andini, 2006). Pengaruh dari tingkat kepuasan kerja yang rendah didukung oleh hasil penelitian Wendi (2010) yang menyatakan kepuasan kerjaberpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap intensi *turnover*.

Melalui observasi dan wawancara terhadap sejumlah karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera beserta pihak pimpinannya Bapak Puan, yang sebelumnya telah peneliti lakukan pada tanggal 3 Januari 2014, bahwa terdapat beberapa permasalahan dalam perusahaan tersebut, dari permasalahan pemberian gaji yang sering tidak tepat waktu, kesejahteraan karyawan, serta hubungan karyawan dengan pimpinan. Dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak karyawan, peneliti menemukan banyak karyawan mengeluh dengan permasalahan pemberian gaji. Gaji yang sering terlambat antara 1 hari sampai 2 hari membuat karyawan mengeluh dan kecewa, dan hal ini sudah menjadi kebiasaan. Saat peneliti konfirmasi pada pimpinan PT. Berjaya Pet Sumatera mengatakan, bahwa terlambatnya pemberian gaji ini disebabkan oleh terlambatnya pembukuan laporan pemasukan dan pengeluaran pada bagian administrasi. Jika administrasinya pada akhir bulan selesai maka keterlambatan gaji tidak akan terjadi, akan tetapi jika pendataan belum selesai sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan maka secara otomatis akan berdampak pada keterlambatan penggajian karyawan. Keterlambatan dalam pemberian gaji karyawan tersebut akan mengakibatkan karyawan merasa kurang puas bekerja pada perusahaan tersebut.

Selain itu kesejahteraan karyawan dalam perusahaan tersebut kurang begitu diperhatikan, hasil survei lapangan banyak ditemukan bahwa tidak adanya jaminan sosial serta minimnya fasilitas kerja. Terbukti pada saat karyawan sakit saat bekerja, pihak pimpinan hanya membolehkan karyawan tersebut untuk pulang, tanpa adanya perawatan secara medis untuk selanjutnya di bawa kerumah

sakit. Ketidakpuasan karyawan dapat juga terlihat dalam hubungan karyawan dengan pimpinan, persoalan ini juga menjadi kendala terhadap kenyamanan kerja karyawan. Banyaknya karyawan yang merasa takut terhadap pimpinan karena pola kerja karyawan selalu dipantau dan selalu dipaksakan untuk lebih giat dan lebih cepat tanpa memperhitungkan tenaga dan energi karyawannya membuat karyawan merasa ketidaknyamanan dan tidak memiliki kebebasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan yang ada hanya rasa cemas dan takut.

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, penulis merasa tertarik dan perlu untuk meneliti berbagai aspek yang berkenaan dengan fenomena di atas, serta mengetahui lebih lanjut ke dalam bentuk skripsi yang berjudul :”Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* karyawan PT.Berjaya PetSumatera”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat intensi *turnover* karyawan pada PT. Berjaya Pet Sumatera
2. Tingginya tingkat stres karyawan pada PT. Berjaya Pet Sumatera
3. Masih kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di PT. Berjaya Pet Sumatera.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan indentifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka untuk lebih terarahnya penelitian ini penulis membatasi

permasalahan serta hanya berfokus pada pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Intensi *Turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja yang positif terhadap intensi *turnover* PT. Berjaya Pet Sumatera?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja yang negatif terhadap intensi *turnover* PT. Berjaya Pet Sumatera?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penelitian lakukan ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

- a. Untuk menyelesaikan studi dan untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Negeri Padang.
- b. Sebagai karya ilmiah akademik yang bertujuan untuk pengembangan ilmu dalam bidang manajemen khususnya tentang pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen PT. Berjaya Pet Sumatera dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perencanaan dan pengembangan bisnis serta merumuskan strategi sumber daya manusia untuk menekan dan menurunkan angka *turnover* karyawan yang cukup tinggi yang pada akhirnya juga dapat mengurangi kerugian yang dialami perusahaan.

3. Bagi Penelitian Lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya.

4. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Intensi *Turnover*

a. Pengertian Intensi *Turnover*

Arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela menurut pilihannya, Zeffane dalam Kurniasari (2005).

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) seperti yang dikutip oleh Arifuddin (2002) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Perusahaan yang memiliki angka turnover yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Jika hal tersebut terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian dari segi ekonomi karena perusahaan harus melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan.

Mathis & Jackson (2001) “*Turnover Intention* adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya”. Sedangkan menurut Simamora (2006) “*Turnover Intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*)”

Dari pendapat Mathis & Jackson, serta Simamora bahwa intensi *turnover* merupakan keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaan dan tempat bekerjanya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Intention Turnover*

Menurut Robbins (1996) seperti yang dikutip oleh Purwanti (2008) perpindahan karyawan biasa disebabkan karena adanya faktor-faktor di lingkungan kerja antara lain adanya beban kerja yang melebihi kapasitas, peran manajer yang tidak kompeten, hubungan interpersonal yang tidak baik, kondisi kerja, dan hubungan dengan pelanggan. Penyebab *turnover* antara lain pekerja memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *intention turnover* sangat kompleks dan saling berkait satu sama lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi *intensi*

turnover Mayer (1971) dan Mobley (1986) seperti yang dikutip oleh Novliadi (2007) adalah :

- 1) Usia mempengaruhi *intention turnover* semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah *intention turnover*nya. Gagasan ini dapat dikembangkan bahwa pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat baru, atau karena tenaga yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.
- 2) Lama kerja akan mempengaruhi *intention turnover* semakin lama masa kerja seseorang, semakin rendah kecendrungan *turnover*nya. *Job insecurity* juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidakbetahan bekerja adalah *job insecurity*. *Job insecurity* adalah variabel penting yang menimbulkan keinginan berpindah (*intention turnover*). Pendapat Pasewark dan Strawser tersebut artinya bahwa adanya ketidakamanan dalam bekerja, karyawan menjadi tidak betah bekerja sehingga timbul keinginan untuk berpindah kerja.
- 3) Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover* seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya melakukan *turnover*, juga sebaliknya semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka akan semakin lemah dorongannya untuk melakukan *turnover*.

- 4) Tingkat pendidikan dan inteligensi berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Mereka yang mempunyai intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia akan mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman.
- 5) Keterikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, sebaliknya. Faktor terakhir yang mempengaruhi adalah budaya perusahaan. Menurut Ivanchevich (2006) budaya adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan satu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Sehingga jika persepsi karyawan berbeda dengan kenyataan maka timbul niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Robbins (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* dikelompokkan dalam 3 bagian, yaitu:

- 1) *Organizational-level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu struktur organisasi, *job design*, stress kerja, *reward & pension plans*, dan *performance evaluation system*.
- 2) *Group-level characteristics*, terdiri dari dua bagian yaitu kelompok demografik dan *group cohesiveness*.
- 3) *Individual-level characteristics*, terdiri dari lima bagian yaitu usia, masa kerja, status marital, kepuasan kerja, dan *personality-job fit*.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu organisasi, kecenderungan untuk keluar dari organisasi adalah hal yang sangat mungkin. Jika karyawan merasa tertekan dengan lingkungan dan pekerjaannya maka kemungkinan karyawan tersebut keluar atau pindah dari tempat nya bekerja.

c. Indikator *Intention Turnover*

Berdasarkan teori-teori yang ditemukan diatas, maka yang dijadikan indikator dari *Intention Turnover* yang diadopsi dari Dwipasari (2006) yaitu berdasarkan :

- a) Niat (keinginan) untuk keluar yang dimiliki.
- b) Aktivitas pencarian informasi pekerjaan.
- c) Kesempatan / peluang yang dimiliki untuk keluar dari perusahaan

Sedangkan indikator menurut Weyne dkk (1997) seperti yang dikutip dalam Mas'ud (2004) yaitu :

- 1) Adanya pikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi
- 4) Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain

2. Stres Kerja (*Work Stress*)

a. Pengertian Stres Kerja

Maharuddin (2004) memberikan pengertian stress sebagai pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.

Husein (2010) menyatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan-ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja.

Suwatno (2011) stres merupakan kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologi dan perilaku.

Mondy (2010) mendefinisikan stres merupakan reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya dengan cara yang berbeda-beda setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Tanda-tanda yang perlu diwaspadai meliputi mudah marah, pelupa, isolasi sosial, dan perubahan penampilan yang tiba-tiba, seperti berpakaian tidak rapi dan perubahan berat badan. Stres mempunyai peranan yang begitu besar pengaruhnya yang dapat dirasakan oleh individu yang bersangkutan.

Menurut pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan, stres merupakan ketidakseimbangan antara keinginan, tindakan, dengan hasil yang diharapkan. Ini dikarenakan dengan adanya tekanan dari beban pekerjaan, perubahan tindakan dari fungsi yang seharusnya dilakukan. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan, namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stres.

b. Sumber stress kerja

Menurut Mondy (2010) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu :

1) Faktor-faktor Keorganisasian

a) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan banyak berpengaruh dengan stress. Gaya kepemimpinan CEO seringkali mempengaruhi suasana. Seorang CEO otokratis yang hanya menerima sedikit masukan dari para bawahan bisa menciptakan lingkungan yang penuh stress. Kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan yang menghambat fleksibilitas tempat kerja bisa menciptakan situasi yang menempatkan karyawan dalam kesulitan pribadi.

b) Pekerjaan Itu Sendiri

Sejumlah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan seseorang bisa menyebabkan stres berlebihan. Beberapa pekerjaan umumnya dipersepsikan lebih penuh stres dibandingkan yang lain karena karakteristik tugas yang harus dikerjakan serta tingkat tanggung jawab dan kontrol yang dimungkinkan oleh pekerjaan.

c) **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja termasuk karakteristik fisik tempat kerja serta mesin dan perkakas yang digunakan, juga bisa menciptakan stres. Kelebihan beban, kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang kurang, pemeliharaan tempat kerja yang buruk dan peralatan yang rusak secara umum bisa berpengaruh buruk pada semangat kerja karyawan dan meningkatkan stres.

2) Faktor-faktor Pribadi

a) **Keluarga**

Meskipun merupakan sumber umum kebahagiaan dan keamanan, keluarga juga bisa menyebabkan stress yang signifikan. Kira-kira setengah dari pernikahan berakhir dengan perceraian dan perceraian itu sendiri umumnya menyebabkan stres berat.

b) **Masalah Finansial**

Masalah keuangan dapat menjadi stres yang tak tertahankan pada karyawan. Bagi beberapa orang masalah-masalah tersebut berlanjut terus dan tidak pernah terselesaikan. Tagihan-tagihan tak terbayar dan penagih utang bisa menciptakan kegelisahan dan berperan dalam perceraian atau kinerja yang buruk.

c) **Lingkungan Umum**

Ketidakpastian ekonomi, perang atau ancaman perang, ancaman terorisme, jarak pergi pulang yang jauh dalam lalu lintas yang padat, hujan tanpa henti, cuaca sangat panas atau dingin membeku, secara umum bisa menciptakan stres.

Menurut Handoko (2001), ada dua kategori penyebab stress, yaitu:

a) *Stress on the job*

Merupakan suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab stress on the job, adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Wewenang yang tidak mencukup untuk melaksanakan tanggung jawab.
- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan pegawai
- 7) Konflik antara pribadi dan antar kelompok
- 8) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 9) Kemenduaan peran (*role ambiguity*)
- 10) Berbagai bentuk perubahan
- 11) Frustrasi

b) Stress of the job

Merupakan suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya. Penyebabnya adalah:

- 1) finansial
- 2) Masalah-masalah fisik
- 3) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- 4) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 5) Masalah-masalah pribadi lain misalnya, kematian saudara dan lainnya.

c. Gejala-gejala Stress Kerja

Menurut Maharuddin Pangewa (2004) bahwa gejala stres, yaitu :

1) Gejala Fisik

Nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, letih tak beralasan, sakit kepala, gelisah.

2) Gejala-gejala dalam wujud perilaku

Mencakup perasaan, bingung, cemas, sedih, jengkel salah paham, tak berdaya, gelisah, kehilangan semangat, kesulitan dalam berkonsentrasi, berpikir jernih, membuat keputusan, serta hilangnya kreatifitas, gairah dalam penampilan, dan minat terhadap orang lain.

3) Gejala –gejala di tempat kerja

Kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi hilang, komunikasi tidak lancar, mengambil keputusan yang jelek, kreatifitas dan inovasi berkurang, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Dari pendapat ahli di atas, tidak semua dampak stress terjadi pada semua penderita stres. Ini hanya indikasi secara umum dari pendapat ahli tentang dampak dari stres kerja.

d. Cara Mengatasi Stres

Menurut Gitosudarma dan Sudita dalam Maharuddin (2005) mengemukakan ada dua pendekatan cara mengatasi stress, yaitu pendekatan individu dan organisasi.

Tabel 3. Penanggulangan Stres Secara Individual dan Organisasi

Secara Individu	Secara Organisasi
Meningkatkan keimanan	Melakukan perbaikan iklim organisasi
Melakukan mediasi dan pernapasan	Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
Melakukan kegiatan olahraga	Menyediakan sarana olahraga
Dukungan social dari teman-teman dan keluarga	Melakukan analisis dan kejelasan tugas
Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan	Mengubah struktur dan proses organisasi
	Meningkatkan partisipasi dalam proses keputusan
	Melaksanakan restrukturisasi tugas
	Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

e. Hubungan stres kerja dengan intensi *turnover* karyawan

Menurut Robbins (2006) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Sedangkan, menurut Cox (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011) yang mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi adalah keabsenan, pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Leontaridi & Ward (2002; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres dan keinginan karyawan untuk berhenti. Tingginya tingkat stres juga mempengaruhi tingginya

tingkat turnover karyawan (Kavanagh, 2005; Cropanzano, Rapp, and Bryne, 2003; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008). Sedangkan menurut William 2003; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008) stres kerja berhubungan positif dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan karyawan. Banyaknya stres mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap turnover intention (Layne, Hohenshil & Singh, 2001; dalam Sarooj Noor dan Nazia Maad, 2008).

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Robbins, 2006). Menurut Rivai (2004), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Definisi lain kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010:202), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Robert Hoppecl dalam Anoraga (2009) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Selain itu, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar jam kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2004).

Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja diatas, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap apa yang dihasilkan dalam pekerjaannya.

b. Dampak Penurunan Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adalah:

1) Produktivitas

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang berbanding lurus dengan produktivitas kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan individu dan organisasi. Organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif daripada organisasi-organisasi yang cenderung lebih sedikit karyawan yang puas.

2) Keabsenan

Terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dan keabsenan. Karyawan yang tidak puas berkemungkinan lebih besar absen dari pekerjaannya. Organisasi-organisasi yang memberikan tunjangan cuti sakit mendorong semua karyawan (termasuk yang sangat puas) untuk absen dari pekerjaan. Jika kepuasan mendorong kehadiran, terdapat keabsenan karena faktor eksternal, para pekerja

yang lebih puas akan tetap bekerja. Sementara karyawan yang tidak puas akan tinggal di rumah. Karyawan yang puas mempunyai tingkat kehadiran lebih tinggi daripada karyawan yang mempunyai kepuasan lebih rendah.

3) Pengunduran Diri

Kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari keabsenan. Namun, faktor-faktor lain, seperti kondisi bursa kerja, harapan-harapan tentang peluang pekerjaan alternatif, dan panjangnya masa kerja pada organisasi tertentu merupakan rintangan-rintangan penting bagi keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan seseorang saat ini.

Bukti menunjukkan bahwa faktor penting hubungan kepuasan dengan pengunduran diri adalah kinerja karyawan. Hal ini karena kepuasan kurang penting dalam memperkirakan pengunduran diri bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, organisasi akan menempuh banyak upaya untuk mempertahankan orang-orang itu, seperti memberikan kenaikan upah, pujian, pengakuan, peningkatan peluang promosi kepada karyawan. Kebalikannya, untuk karyawan yang berkinerja buruk, sedikit upaya ditempuh organisasi untuk mempertahankan karyawan tersebut. Bahkan mungkin terdapat sedikit tekanan untuk mendorong karyawan agar mengundurkan diri. Oleh karena itu, kepuasan kerja lebih penting dalam mempengaruhi karyawan yang bekerja buruk untuk bertahan daripada karyawan yang berkinerja baik. Terlepas dari unsur kepuasan, karyawan yang berkinerja baik kemungkinan lebih besar untuk bertahan pada organisasi tersebut karena menerima pengakuan, pujian, dan hadiah lain yang memberi karyawan lebih banyak alasan untuk bertahan (Robbins, 2006).

c. Cara Karyawan Mengungkapkan Ketidakpuasan

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerjanya. Karyawan yang tidak puas dapat mengungkapkan ketidakpuasannya dengan cara (Robbins,2006) :

- 1) Keluar. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri
- 2) Suara. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui upaya-upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.
- 3) Kesetiaan. Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu keadaan membaik, meliputi membela organisasi dari kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.
- 4) Pengabaian. Ketidakpuasan yang diungkapkan melalui membiarkan kondisi memburuk, meliputi keabsenan atau keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Perilaku-perilaku keluar dan pengabaian melibatkan variabel-variabel kinerja, produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Hal-hal seperti keadaan-keadaan yang kadang ditemukan pada para karyawan tidak berserikat buruh, yang baginya kepuasan kerja rendah disertai oleh pengunduran diri rendah. Para

anggota serikat buruh sering mengungkapkan ketidakpuasan melalui prosedur-prosedur perundingan kontrak formal.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Soedjono (2005) indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mereka bekerja.
- 2) Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mampu bekerja sama dalam tim akan mendukung peningkatan kepuasan kerja.

- 3) Promosi pekerjaan.

Promosi adalah pindahnya seseorang karyawan kepada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain yang sesuai dengan tugas baru tersebut. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.

- 4) Supervisi/ Atasan Langsung. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan indikator Kepuasan kerja menurut Mas'ud,(2004) adalah:

- 1) Puas dengan gaji yang diberikan
- 2) Puas dengan sistem promosi yang ditetapkan
- 3) Puas dengan rekan kerja
- 4) Puas dengan pimpinan
- 5) Puas dengan pekerjaan

e. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Intensi *Turnover*

Kepuasan kerja karyawan tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang atau pekerjaannya dan apa yang diperoleh karyawan. Karyawan yang merasa puas adalah karyawan yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005), bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan turnover karyawan yang rendah. Sebaliknya karyawan yang kurang puas biasanya turnover lebih tinggi. Karyawan yang terpenuhi keinginannya atau merasa puas jarang sekali mempunyai keinginan untuk pindah (*turnover intention*) ke tempat lain untuk bekerja. Sedangkan karyawan yang paling tidak puas adalah karyawan yang mempunyai banyak keinginan paling banyak, namun mendapatkan paling sedikit, sehingga keinginan untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) ke tempat lain akan semakin besar.

Pekerja-pekerja yang melakukan turnover umumnya disebabkan karena merasa tidak puas dengan manajemen perusahaan, kualitas dan sifat-sifat dari kondisi kerja, besarnya upah, perasaan diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan, dan mutu pengawasan yang tidak memadai. Manajemen senantiasa harus memonitor kepuasan kerja karyawan karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. (Handoko, 2001)

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2012), menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul, Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention Turnover* Studi Kasus STIKES Widya Husada Semarang bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Intention Turnover* karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Intention Turnover* karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rifqotul Maulidah (2012), menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover* (pada PT.Bank Tabungan Negara (persero) kantor cabang Syariah Malang) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap intensi turnover karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara (pesero) kantor cabang syariah Malang. Dan penelitian yang dilakukan oleh Edi Suhanto (2009) menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Studi di bank Internasional Indonesia)”. Bahwa dalam penelitiannya kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan negative terhadap turnover intention, komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap turnover intention, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap turnover intention karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4 Penelitian Terdahulu Tentang Intensi *Turnover*

No	Nama Peneliti	Variabel Independen (X)	Variabel Dependen (Y)	Hasil
1	Manurung (2012)	Streskerja, kepuasan kerja	Intention <i>turnover</i>	Stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap intention <i>turnover</i>
2	Rifqotul Maulidah (2012)	Budaya organisasi, stress kerja	Intensi <i>turnover</i>	Budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap intensi <i>turnover</i>
3	Edi Suhanto (2009)	Stres kerja, iklim organisasi	<i>Turnover intention</i> dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Azziza Gusta Fawzy (2006)	Stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi	Intensi meninggalkan organisasi	Stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi meninggalkan perusahaan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi meninggalkan perusahaan dan komitmen berpengaruh negatif terhadap intensi meninggalkan perusahaan
5	Lia Witasari (2009)	Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional	<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

C. Kerangka Konseptual

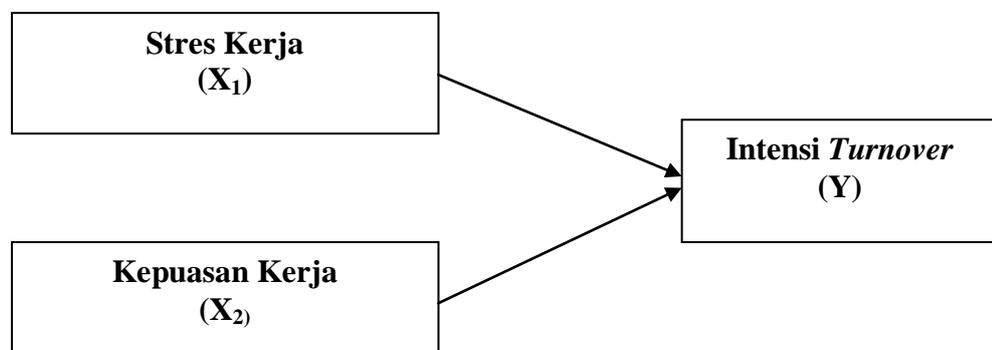
Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah.

Proposal penelitian ini bertujuan untuk mengkaji intensi turnover karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera yang dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya seperti stres kerja dan kepuasan kerja. Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan tempatnya bekerja baik itu disengaja (voluntary) atau tidak disengaja (unvoluntary). Intensi *turnover* yang terdapat dalam suatu perusahaan akan dapat menyebabkan pengaruh yang positif dan negatif terhadap perusahaan. Dampak positif tentu dapat membantu perusahaan dalam mengurangi karyawan yang kurang produktif, sedangkan dampak negatifnya yaitu dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan tersebut karena perusahaan akan memerlukan waktu dan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Untuk menghindari hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* karyawan agar tidak meningkat. Stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* karyawan seperti beban kerja yang terlalu berat, rekan kerja yang tidak mendukung, dan masalah keluarga yang dapat memicu stres kerja. Stres kerja yang berlebihan akan mengakibatkan karyawan merasa frustrasi dengan tempatnya bekerja sehingga akan timbul niat untuk pindah dari tempatnya bekerja. Selain itu untuk mengurangi jumlah *turnover intention* dari karyawan pada suatu

perusahaan/organisasi hal yang penting di perhatikan oleh perusahaan tersebut adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, hal ini terlihat didalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang menyangkut moral kerja, kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas di tempat kerjanya maka dia akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tetapi sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas bekerja di dalam suatu perusahaan maka akan menimbulkan minat ingin keluar karyawan dari perusahaan tempat ia bekerja. Dengan berbagai alasan yang mendorong keinginan intensi *turnover* karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual di atas hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT. Berjaya Pet Sumatera.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT. Berjaya Pet Sumatera. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera maka semakin tinggi pula tingkat intensi *turnover* karyawan.
2. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Artinya jika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja yang rendah, maka secara langsung akan dapat meningkatkan intensi *turnover* karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran kepada perusahaan agar dapat mengurangi tingkat *Turnover intention* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera agar tercapainya tujuan perusahaan:

1. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel stres kerja masih perlu ditekan atau diturunkan untuk mengurangi tingkat intensi *turnover* karyawan, pimpinan PT. Berjaya Pet Sumatera harus memperhatikan faktor-faktor yang

menyebabkan stress kerja karyawan meningkat. Dari beberapa indikator ketidakpuasan dalam bekerja yang paling tinggi yaitu rasa gelisah yang disebabkan oleh pengurangan karyawan, pengurangan beberapa tunjangan kesejahteraan karyawan dan persaingan rekan kerja yang tidak sehat. Pimpinan harus bisa mengatasi stress kerja karyawan misalnya dengan cara mengadakan kegiatan olahraga dan hiburan yang dapat mengurangi tingkat stress karyawan, selain itu manajer dapat mengatasi stres kerja karyawan dengan memfasilitasi kegiatan karyawan yang dapat mendukung pekerjaannya, mengurangi beban kerja yang berlebihan dan memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar karyawan merasa senang dalam menjalani pekerjaannya.

2. Kepuasan kerja karyawan dapat digunakan perusahaan sebagai usaha untuk mengurangi dan mengatasi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Berjaya Pet Sumatera. Perusahaan diharapkan mampu menekan timbulnya konflik dalam perusahaan, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dan membayarkan gaji karyawan tepat waktu serta memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan serta melakukan kegiatan *gathering* untuk mempererat hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan.
3. Bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya ternyata masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan seperti komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi, *job insecurity* dan sebagainya. Jadi hendaknya untuk masa yang akan datang agar dapat lebih fokus terhadap faktor-faktor lain tersebut.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ableson, M.A.,1987, “*Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.72, No.3,382-386.
- Andini, R. 2006. “*Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis.Semarang : Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi kerja*: Rineka Cipta Jakarta.
- Arifuddin. 2002. *Pengaruh Kecocokan Etika Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi , dan Keinginan Pindah Pada Kantor Akuntan Publik di Makasar*. Tesis. Semarang: Program Magister Sains Akuntansi UNDIP.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta :PT. Rineka Cipta
- Dwipasari, L. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (niat keluar) pada Tenaga Kerja Penjualan (studi pada Beauty advisor Kosmetik Wilayah kota Malang)*. Tesis (tidak diterbitkan). Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Edi, Suhanto 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada Bank Internasional Indonesia*. Tesis Dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Ferry, Novliadi. 2007. *Intense Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*. Makalah. Medan: Fakultas Kedokteran USU.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein Umar. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- H.Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Re.ed. Jakarta : PT Bumi Aksara.