

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN (STUDI KASUS *FACTORY
LOGISTIC CENTER DEA BAKERY* KEPANJEN)**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana



Oleh:

Amelia

20612011050



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN (STUDI KASUS *FACTORY*
LOGISTIC CENTER DEA BAKERY KEPANJEN)**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana



Oleh:

Amelia

20612011050

**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2024

PERSETUJUAN SKRIPSI

 YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus: Factory Logistic Center dan Bakery Kerajinan).....

Disusun oleh : Ameta.....

NIM : 2061201050.....

Prodi : Manajemen.....

Konsentrasi : SDM.....

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

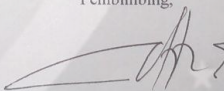
Didepan tim penguji

Malang, 17 Mei 2019.....

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi

(Adita Natasa, S.E., M.M.....)
NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M.)
NIDN. 0721081601

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 390099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

HALAMAN PENGESAHAN

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Amelia
NIM : 20612011050
HARI : Jum'at
TANGGAL : 07 juni 2024
JUDUL : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus Factory Logistic Center Dea Bakery Kepanjen)

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

*Laporan Tugas Akhir ini penulis persembahkan untuk: Kedua Orangtua,
Keluarga, dan Saudara-Saudara saya yang sangat saya sayangi. Terkhusus juga
skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang sudah berusaha
semaksimal mungkin agar skripsi ini bisa selesai tepat waktu.*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya pada naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah dari orang lain yang digunakan sebagai syarat memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini terbukti ditemukan unsur-unsur menyalin atau meniru, maka saya akan bersedia untuk pembatalan pada skripsi saya, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti merupakan jiplakan, maka akan dicabut gelarnya. Kemudian pada pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan paling lama dua tahun atau dipidana denda paling banyak Rp200.000.000,-(dua ratus juta rupiah).

Malang, 07 Juni 2024

Yang Menyatakan



Amelia

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Amelia. 2024. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Factory Logistic Center Dea Bakery) Kepanjen. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap karyawan (studi kasus factory logistic center dea bakery kepanjen). Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan factory logistic center dea bakery kepanjen dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikasi 0.056 dan $t_{hitung} 1.942 < t_{tabel} 2.011$. stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikasi 0.048 $t_{hitung} 2.031 > t_{tabel} 2.011$. hasil penelitian berikutnya menunjukkan kepuasan kerja dan stress kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai (F) sebesar 4.649, koefisiensi korelasi (R^2) sebesar 0.165 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja memberikan pengaruh besar sebesar 16,5% terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kepuasan kerja, stress kerja dan *turnover intention*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Amelia. 2024. The Influence of Job Satisfaction and Job Stress on Employee Turnover Intention (Case Study of Factory Logistic Center Dea Bakery) Kepanjen. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Raden Rahmat Islamic University, Malang. (Supervisor: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

This research aims to determine and analyze the influence of job satisfaction and work stress on employees (case study of the factory logistics center dea bakery Kepanjen). To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. Data collection was carried out using a questionnaire filled out by employees of the Kepanjen Dea Bakery Factory Logistics Center using the saturated sampling technique method. The results of this study show that partially job satisfaction has no effect on turnover intention with a significance value of 0.056 and $t_{count} 1.942 < t_{table} 2.011$. Work stress influences turnover intention with a significance value of 0.048 $t_{count} 2.031 > t_{table} 2.011$. The results of subsequent research show that job satisfaction and work stress simultaneously have an influence on turnover intention with a value (F) of 4.649, a correlation coefficient (R²) of 0.165. This shows that job satisfaction and work stress have a large influence of 16.5% on turnover intention.

Key words: Job satisfaction, job stress and turnover intention



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION KARYAWAN*”** dengan lancar.

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang, sekaligus menambah wawasan, serta pengalaman bagi penulis maupun juga para pembaca. Namun, penyelesaian skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak walaupun banyak sekali hambatan dan rintangan yang dilalui selama ini.

Sehubungan dengan itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak KH. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis. Sehingga penulis bisa termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi dukungan penuh atas terselenggaranya aktivitas Praktik Kerja Lapangan dan adanya program penulisan proposal skripsi ini mulai awal hingga akhir.
3. Ibu Adita Nafisa, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang memberikan kontribusi berupa motivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

4. Bapak R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan ilmu-ilmunya dan bimbingannya mulai dari awal penyusunan proposal skripsi sampai diujikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
5. (DOSEN PENGUJI) selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran terhadap proposal skripsi ini.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang tidak bisa saya sebut satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat dan ta'dzim saya kepada beliau-beliau, yang telah memberikan seluruh ilmu yang didapat kepada kami.
7. Ucapan terimakasih secara khusus kepada kak lidia, yang telah banyak membantu penulis dalam proses penulisan ini.
8. Sujud syukur dan terima kasih yang dalam penulis kepada ibu, kakak dan segenap keluarga, atas motivasi, dukungan, semangat dan doa selama ini yang tidak akan bisa terbalaskan
9. Serta kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam penulisan laporan ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dalam penulisan laporan ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan. Untuk itu kritik dan saran yang relevan diharapkan demi kesempurnaan penulisan dimasa mendatang. Demikian kata pengantar yang disampaikan penulis, semoga hasil penulisan ini dapat bermanfaat bagi semua orang. Semoga Allah SWT senantiasa menunjukkan ke jalan yang lurus dan melimpahkan berkah serta ridho-Nya. Amiin.

Malang, 17 Mei 2024

Amelia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kajian Teori	11
2.2.1 <i>Turnover Intention</i>	12
2.2.2 Kepuasan kerja	16
2.2.3 Stres Kerja	20
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	26
2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
2.3.2 Pengaruh Stres kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
2.3.3 Pengaruh Anatara Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Lokasi penelitian	31
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	31
3.3.1 Definisi Operasioanl Variabel.....	31
3.3.2 Indikator variabel.....	33
3.3.3 Pengukuran	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	36
3.5 Sumber Data	37
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	40
3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.7.4 Analisis Regresi Liner Berganda	43
3.7.5 Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji-t).....	43
3.7.6 Uji Signifikasi Simultan (Uji-F).....	44
3.7.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Profil Perusahaan	54
4.2 Hasil Penelitian	56
4.3 Hasil Analisis Data	59
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Hal
1	Model Hipotesis penelitian.....	26
2	Logo Dea Bakery.....	41
3	Struktur Organisasi dea Bakery.....	43



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Hal
1	Penelitian Terdahulu.....	11
2	Variabel, Indikator, dan Item Penelitian.....	30
3	Kategorisasi Jawaban Responde.....	36
4	Karakteristik responden (Jenis Kelamin).....	44
5	Karakteristik responden (umur).....	44
6	Karakteristik responden (pendidikan).....	45
7	Karakteristik responden (masa kerja).....	45
8	Hasil uji deskriptif statistik.....	47
9	Kategorisasi norma empirik.....	47
10	Distribusi frekuensi kategorisasi <i>turnover intention</i>	48
11	Distribusi frekuensi kategorisasi kepuasan kerja.....	49
12	Distribusi frekuensi kategorisasi stres kerja.....	50
13	Indikator <i>turnover intention</i>	51
14	Indikator kepuasan kerja.....	51
15	Indikator stres kerja.....	52
16	Hasil uji validitas kepuasan kerja.....	53
17	Hasil ui validitas stres kerja.....	53
18	Hasil uji validitas <i>turnover intention</i>	54
19	Hasil uji reliabilitas.....	54
20	Hasil uji normalitas.....	55
21	Hasil uji multikolinearitas.....	56
22	Hasil uji heteroskedastisitas.....	57
23	Hasil uji analisis regresi linear berganda.....	58
24	Hasil uji signifikasi parsial (uji T).....	59
25	Hasil uji signifikasi simultan (F).....	60
26	Hasil uji koefisien determinasi.....	61

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	hal
1	Kuesioner.....	68
2	Data tabulasi.....	71
3	Hasil pengujian SPSS.....	77
4	Tanda persetujuan ujian skripsi.....	88
5	Kartu bimbingan.....	89



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya dunia bisnis yang diikuti dengan peningkatan keadaan perekonomian di Indonesia, turut membawa konsekuensi munculnya persaingan yang semakin erat di dalamnya. Perusahaan yang menjadi sebuah bidang usaha bisnis dengan target pokok mengejar laba sebanyak-banyaknya (di samping misi lainnya) selayaknya sudah siap untuk berkompetisi. Perusahaan harusnya memiliki manajemen yang baik, serta memiliki karyawan sebagai aset penting organisasi serta mempunyai tugas yang vital yaitu sebagai perencana, pemikir, dan pengendali aktivitas organisasi. Keadaan ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkan adanya teknik pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalam suatu organisasi maupun perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai (Anggraito & Amboningtyas, 2017). Fenomena yang seringkali timbul yaitu prestasi suatu perusahaan yang telah begitu bagus menjadi terhalang, baik secara langsung maupun tidak langsung karena timbulnya tingkah laku karyawan yang susah dicegah terjadinya. Salah satu sikap perbuatan karyawan tersebut yakni keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakibat pada karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Perilaku lainnya yang dapat memicu peningkatan terjadinya *turnover* karyawan ialah seperti mengevaluasi kemungkinan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, serta keinginan karyawan mencari lowongan pekerjaan pada perusahaan lain. Akan tetapi jika peluang pindah kerja tersebut tidak ada atau yang ada hanyalah sebuah perusahaan tidak lebih menarik, hal ini akan berdampak pada ketidakstabilan secara emosional dan membuat karyawan akan ingin meninggalkan perusahaan tersebut dengan cara

sering bolos, datang terlambat, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan Mc. Neilly dalam Ajiputra & Yuniawan, 2016). Dengan begitu jelas bahwa *turnover intention* tentunya akan berakibat buruk bagi perusahaan lantaran membuat ketidakstabilan pada keadaan karyawan, menurunkan kinerja karyawan, membuat iklim kerja menjadi tidak baik serta akan berdampak pada membengkaknya biaya sumber daya manusia. Adanya intensitas *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan, menandakan bahwa ada bagian yang perlu diperbaiki situasi kerjanya atau cara pembinaannya (Firdaus, 2017).

Tingkat *turnover* yang tinggi tentunya dapat menimbulkan dampak negatif bagi suatu perusahaan, dimana hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi sumber daya manusia serta dapat menimbulkan peningkatan terhadap biaya pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan juga perusahaan berjalan tidak efektif, karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan memerlukan waktu untuk melatih karyawan yang baru agar memiliki kompetensi yang diharapkan sesuai dengan pekerjaannya (Laila, 2020).

Robbins dan Judge, (2007) menyatakan angka *turnover* yang tinggi dapat mengganggu proses operasional suatu organisasi atau perusahaan, ketika seorang karyawan yang berkualitas dan berpengalaman pergi, dan penggantinya harus diperoleh serta dipersiapkan untuk mengambil alih posisi yang ditinggalkan. *Turnover* (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya (Agus, 2009). Dengan terjadinya *turnover*, artinya perusahaan kehilangan tenaga kerja yang mengakibatkan terbengkalainya beberapa tugas-tugas yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan

yang melakukan *turnover*. Kekosongan ini harus segera diisi kembali agar tugas-tugas yang terbengkalai bisa segera dikerjakan. Untuk dapat mengisi kekosongan tersebut perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit untuk mencari tenaga kerja baru. Mulai dari membuka lowongan lewat surat kabar cetak maupun elektronik, melakukan perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Widodo, (2010) mengatakan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) menggambarkan pertanda awal terjadinya *turnover* karyawan didalam suatu perusahaan. *Turnover Intention* merupakan standar keinginan tingkah laku karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain.

Fenomena yang sering terjadi, yaitu terdapat penurunan kinerja yang dialami perusahaan karena berbagai kondisi dan perilaku karyawan. Salah satu perilaku yang menyebabkan masalah ini terjadi, yaitu intensi *turnover* (keinginan keluar) yang berakibat pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara *voluntary turnover*. Suatu penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*unvoluntary*) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi diistilahkan sebagai *turnover* (Ridho, 2012). *Turnover intention* merupakan topik yang cukup menarik untuk diteliti akademisi dikarenakan konotasi negative yang dianggap terdapat didalamnya (Singh & Loncar, 2010). Sumber daya manusia adalah aset perubahan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Baik atau tidaknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tergantung dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya. Berhasilnya perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang terpakai, tetapi juga sumber daya manusia yang dibalik sarana tersebut, jadi manusia sebagai sumber daya manusia tetapi

merupakan subjek dan tujuan dari manajemen personalia (Simamora, 2004).

Mangkunegara (2009) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada hal yang sangat berhubungan dengan istilah *turnover intention* yaitu kepuasan kerja. Bahwasanya kepuasan yang dirasa lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, begitu pula sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas maka *turnover* akan semakin tinggi. Kenyataan mengatakan “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” hanyalah sebuah slogan semata, hal tersebut terjadi karena banyaknya kesenjangan antara ekspektasi dan realita dalam kebijakan perusahaan. Terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh kepada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Faslah, 2010: 147). Hal demikianlah yang membuat para karyawan tidak mendapatkan kepuasan ketika bekerja di dalam sebuah organisasi perusahaan, sehingga memunculkan pikiran untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik.

Selain faktor kepuasan kerja yang telah diuraikan diatas, perlu diketahui juga bahwa hal yang paling memicu tingginya *turnover intention* adalah stres kerja. Penelitian Qureshi, (et. al. 2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi, sehingga hal ini dapat memunculkan *image negative* kepada calon pelamar. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, dengan memberikan balas jasa dengan memahami hal-hal yang dapat membuat karyawannya merasa puas sehingga

betah untuk tetap bekerja pada perusahaan sebagai tempat memberikan dedikasinya. Permasalahan tingginya *turnover* sangat perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan agar istilah “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” tidak hanya dianggap sebagai kata kiasan oleh masyarakat pada umumnya dan karyawan yang telah bekerja pada khususnya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dari salah satu karyawan *dea bakery* yang bernama *lidia*, beberapa alasan yang menyebabkan karyawan tidak betah bekerja di perusahaan adalah karena merasa tidak cocok dengan jam kerja yang terlalu over dan juga terkadang ada yang merasa tertekan karena pekerjaannya yang tidak sesuai dengan *jobdesk*. Hal ini bisa menjadi alasan atau penyebab seorang karyawan melakukan intensi *turnover*. Pemilihan *factory logistic center dea bakery* sebagai tempat penelitian untuk mengeksplorasi pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan, dapat didasarkan pada beberapa alasan yang relevan yaitu, alasan yang ke (1) *factory logistic center dea bakery* berada di industri *bakery* yang saat ini sedang berkembang pesat, pertumbuhan pada industri ini dapat memberikan konteks yang menarik untuk diamati. Ke (2) pekerjaan di *factory logistic center dea bakery* mungkin melibatkan karyawan dengan profil khusus, seperti keterlibatan dalam produksi dan distribusi produk *bakery*. Hal ini bisa menciptakan situasi unik dimana kepuasan dan tingkat stress kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan niat pindah karyawan. Ke (3) kepuasan kerja dan tingkat stress kerja karyawan di *factory logistic center dea bakery* dapat secara langsung memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan, karena jika semakin tinggi tingkat intensi *turnover*, maka produk yang dihasilkan bisa kurang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh kepuasan kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada

Karyawan *Factory Logistic center Dea Bakery Kepanjen*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan *factory logistic center Dea bakery* kepanjen?
2. Bagaimana pengaruh antara stress kerja dan *turnover intention* pada karyawan *factory logistic center Dea bakery* Kepanjen?
3. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan *factory logistic center Dea bakery* Kepanjen?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *factory logistic center Dea bakery* Kepanjen.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *stress kerja* terhadap *turnover intention* pada karyawan *factory logistic center Dea bakery* Kepanjen.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dan stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan *factory logistic center Dea bakery* Kepanjen.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat penelitian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia untuk dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, tentang hal-hal yang berkaitan dengan intensi *turnover* serta pengembangan instrumen pengukuran intensi *turnover* karyawan.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan-perusahaan dapat mengevaluasi kembali pengelolaan sumber daya manusianya agar dapat menekan intensi *turnover*, khususnya di Indonesia



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT