PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. ABHINAYA MITRA PERSADA (AMP)

SKRIPSI

Nama : Uni Rahmadia
NIM : 212017012

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. ABHINAYA MITRA PERSADA (AMP)

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Uni Rahmadia
NIM : 212017012

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Uni Rahmadia
NIM	:	212017012
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. 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 yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022
Yang Menyatakan,

Uni Rahmadia
NIM: 212017012

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)
Nama	:	Uni Rahmadia
NIM	:	212017012
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:

Pembimbing I,

Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Pembimbing II,

Ervita Safitri, S.E., M.Si.
NIDN: 0225126801

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya"

(Q.S Al-Baqarah: 286)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulilah kepada Allah SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- **Kedua orang tuaku abah (Yanto) dan Ibuku (Arma Wati) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan abah kepadaku.**
- **Untuk kakak kandungku yang selalu memberikan motivasi dan selalu membuatku semangat Nova Oktavia S.Ak dan adik kandung laki-lakiku yang selalu memberikan doa tiada hentinya Wahid Ramandra.**

PRAKATA

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillahi Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)**”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadirat junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasululah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau higga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Yanto) dan Ibunda (Armah Wati) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
6. Ibu Fitantina, S.E., M.Si., dan Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M., selaku penelaah Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari ksempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu’ alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN SAMPUL DEPAN ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN v

PRAKATA vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiii

ABSTRACT xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Landasan Teori 9

B. Penelitian Sebelumnya 18

Halaman

C. Kerangka Pemikiran 22

D. Hipotesis 22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 23

B. Lokasi Penelitian 24

C. Operasionalisasi Variabel 24

D. Populasi dan Sampel Penelitian 24

E. Data yang Diperlukan 26

F. Metode Pengumpulan Data 27

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 28

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 36

B. Pembahasan 59

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 65

B. Saran 65

DAFTAR PUSTAKA 67

LAMPIRAN 69

BIODATA PENULIS

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP) 5

Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator 24

Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP) 25

Tabel III.3 Sampel Penelitian 26

Tabel III.4 Instrumen Skala Likert 29

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas 41

Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas 43

Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 43

Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur 44

Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 44

Tabel IV.6 Identitas Responden Berdasarkan Divisi (Bagian) 45

Tabel IV.7 *Turnover Intention* (Y) 46

Tabel IV.8 Stres Kerja (X_1) 49

Tabel IV.9 Kepuasan Kerja (X_2) 52

Tabel IV.10 Hasil Regresi Liner Berganda 55

Tabel IV.11 Hasil Uji F (Uji Simultan) 56

Tabel IV.12 Hasil Uji t (Uji Parsial) 57

Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 59

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran 22

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP) 37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Identitas Responden

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Stres Kerja (X1)

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel *Turnover Intention* (Y)

Lampiran 6. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* (*SPSS*) *Version 23,00 for Windows*

Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 8. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)

Lampiran 9. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Uni Rahmadia/212017012/2022/Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)? 2) adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)? 3) adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP), 2) ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP), 3) ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP).

Kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*.

ABSTRACT

Uni Rahmadia/212017012/2022/*The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employees of PT. Abhinaya Mitra Persada* (AMP)/*Human Resource Management*.

The formulation of the research problem is: 1) is there any effect of job stress and job satisfaction on the turnover intention of employees of PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)? 2) is there any effect of work stress on employee turnover intention of PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)? 3) is there any effect of job satisfaction on employee turnover intention of PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)? This research includes associative research. The sample in this study were 52 people. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant effect of job stress and job satisfaction on the turnover intention of employees of PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP), 2) there is a significant effect of work stress on the turnover intention of PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP), 3) there is a significant effect of job satisfaction on employee turnover intention of PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP).

Keywords: *job stress, job satisfaction, turnover intention*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubugan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Salah satu aspek terpenting dalam menciptakan suatu keunggulan bersaing dengan meningkatkan kualitas karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuasakan biasanya akan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Kartono (2017:45) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela serta perilaku mencari pekerjaan baru. Pada dasarnya *turnover intention* merupakan kondisi ketidaknyaman karyawan dalam bekerja yang menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan lain. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menganggu efisieansi pengelolaan perusahaan karena karyawan yang

memiliki pengalaman dan ketrampilan yang meninggalkan perusahaan dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Menurut Manurung dan Ratnawati (2016:12) *turnover intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (turnover), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis.

Menurut Darma (2017:11) *turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Menurut Nafiudin (2017:51) Menerangkan bahwa *turnover intenion* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masaa yang akan datang.

Terdapat beberapa faktor yang mempengharui terhadap terjadinya *turnover intention* yang diantaranya adalah komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja. Komitmen pada setiap pegawai terhadap perusahaan juga merupakan suatu aspek yang sangat penting karena biasanya pegawai yang

memiliki komitmen akan bekerja lebih optimal dan menjadi lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya dari pada pegawai yang tidak memiliki komitmen dalam bekerja pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap prusahaan akan setia terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018:203) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengharui emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rilaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak koperatif. Stres kerja juga dapat berpengharu terhadap *turnover intention* selain faktor kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidiqui dan Jamil (2015) menunjukan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengharui *turnover intention* karyawan. Menurut Nursyamis (2012) stres kerja adalah konseptualisasi seseorang individu dalam reaksi kerja terhadap karekteristik lingkungan yang harus dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Stres pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri.

Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun. Hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan berhenti dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrayani (2012) dan Basri (2017) yang menyatakan apabila stres kerja karyawan tinggi, maka kepuasan karyawan akan menurun dan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Menurut Hasibuan (2018:203) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan frestasi kerja. Kepusan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar, pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif (Coutler dalam Wibowo, 2016:131). Selain itu Hasibuan (2018:203) juga menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengharui kepuasan kerja seorang pegawai yakni sebagai berikut balas jasa yang adil dan layak, penepatan yang tepat sesuai keahlian berat ringannya pekerjaan, suasana lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimmpin dan kepemimpinannya, dan sifat pekerjaannya menonton atau tidak.

PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP) perusahaan yang bergerak di bidang usaha pertambangan batubara yang kantornya terletak di Jalan Linggar Galing Desa Lunas Jaya Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) perusaahan ini dibuka pada tahun 2016 dan memiliki karyawan sebanyak 110 yang tebagi dalam beberapa devisi.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* trenjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa karyawan mengalami frustasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang dapat di percaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang baru di rekrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 2017).

Menurut Kartono (2017:47) menjelaskan bahwa penyebab *turnover intention* bisa berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor interanal, yaitu ketidakpuasan kerja, kondisi pekerjaan yang kurang konduktif, jam kerja yang panjang dengan pembayaran pembayaran minuman dan program pelatihan yang buruk, sedangkan faktor eksternal yaitu ekonomi negara, upah lebih baik di tempat lain, kekuatan ekonomi lokal, dan tingkat pengangguran yang rendah. diantara faktor yang mempengharui *turnover intantion* adalah stres dan kepuasan kerja.

Seperti halnya penelitian mengenai tingkat *turnover* karyawan pada PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP), hasil survey menunjukan data *turnover* karyawan di PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP) yang relatif tinggi. Hal ini Nampak pada tabel di bawah ini.

Tabel I.1
Data *Turnover* Karyawan
PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	96	1	5	92
2018	92	6	11	87
2019	94	10	12	92
2020	110	4	20	94

Sumber. PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP), 2021.

Dari Tabel I.1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama empat tahun dari tahun 2017 hingga 2020 dan dari gambaran di atas mengindikasikan adanya beban kerja yang cukup padat sebagai karyawan di PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP) bisa memicu timbulnya untuk memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Hal ini menunjukan kembali kerugian matrial dan non matrial pada sebuah organisasi. PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP) 20 karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut setiap tahunnya. Kenyataan yang terjadi pada perusahaan tersebut dalam proses rekrutmen, pelamar yang diterima oleh perusahaan yang tidak mampu menutupi atau mengganti karyawan yang keluar, hal ini disebabkan produktivitas kinerja karyawan baru tersebut tidak sebanding dengan hasil produksinya.

Fenomena stres kerja yang terjadi di PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP), yaitu tidak seimbangnya kondisi kerja karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaiaan kerja dengan batas waktu yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, apalagi mereka sering mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja yang berlebihan. Pengawasan yang tidak seimbang, hilangnya kosentrasi serta mudah lelah ketika sedang bekerja karna tuntutan yang tidak seimbang dengan kemampuaan.

Fenomena kepuasan kerja rendahnya jumlah kesempatan promosi setiap tahun disebabkan perusahaan tidak mempunyai kejelasan dalam melakukan promosi jabatan terhadap karyawanya dan sedikit kesempatan promosi di dalam perusahaaan yang membuat karyawaan merasakan

ketidakpuasan di dalam pekerjaan, serta pekerjaan yang diterima belum sesuai dengaan keinginan dan kerjasama antar rekan kerja yang tidak berjalan antar harmonis, hal ini dilihat dari rekan kerja yang lain mengalami kesulitan selama berkerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat penting dalam menurunkan angka pengunduran diri karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)?
2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP)?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP).
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkulihan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan PT. Abhinaya Mitra Persada (AMP), khususnya karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Asiati, D.I. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Basri, M. H. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Kepuasan Kerja Kada CV. Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–7.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasan, I. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II* (*Statistik Inferensif*). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indrayani, I. G. A. P. W. (2012). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Hubungan Stress Kerja Dengan Intensi Keluar Karyawan. *Jural Bisnis Hospitaliti*, 1(1), 1–7.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.

Luthans. (2016). *Manajemen Personalia*. Edisi VI. Jakarta: PT. Erlangga.

Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mandeno, E.I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Studi Kasus pada Karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, Kab. Bantul Yogyakarta. *Skripsi Online*. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen. Falkutas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.

Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.

Nurhendar, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada CV. Aneka Ilmu Semarang. Jurnal Online. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 7, No.3.

Prajanta, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Skripsi Online*. Program Studi Manajemen. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Purwanto, M.N. (2016). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rismayanti, R.D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Online*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No. 2 Agustus 2018.

Robbins, S.P., & Timothy, J.A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins. P.S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, B. (2016.) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention Karyawan PT. Mayapada auto Sempurna Pekanbaru. *Jurnal Online*. Vol. VIII. No. 2 Mei 2016 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan* (*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*). Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.