

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi, yang mana berfungsi sebagai faktor penggerak jalannya aktivitas organisasi sehingga sumber daya manusia sebagai unsur strategi organisasi yang harus diolah secara baik supaya bisa membawa kontribusi positif terhadap majunya organisasi. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia. Pengaturan SDM dengan tidak efektif serta efisien akan menghambat suatu tujuan organisasi. Salah satu bentuk ketidakberhasilan dari perusahaan dalam mengatur SDM yaitu keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau dikenal *turnover intention* dimana berimbas kepada keputusan pegawai untuk berpindah ataupun berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat Robbins & Judge (2015:128) *turnover intention* yakni kecondongan, maupun tingkatan seorang pegawai mempunyai *posibilitas* dalam meninggalkan organisasinya bisa dengan sukarela ataupun bukan yang diakibatkan tidak cukup menariknya pekerjaan juga adanya alternatif pekerjaan lainnya. *Turnover intention* mengarah kepada perimbangan yang dihasilkan oleh individu perihal keberlanjutan ikatan bersama organisasi serta belum direalisasikan pada aksi pasti, entah tetap berada pada organisasi ataupun tidak lagi berada di organisasi. Sementara itu, *turnover* menuju kepada ketetapan akhir untuk keluar, yang diputuskan oleh pegawai melalui dampak yang perlu dihadapi organisasi dengan wujud bertambahnya total pegawai yang meninggalkan organisasinya dalam jangka waktu tertentu.

Tingginya tingkat *turnover* kerap dipakai dalam menjadi aspek indikasi ditemuinya suatu permasalahan di perusahaan (Pratama, 2021:2). Jika pergantian karyawan disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon – calon untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Namun jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri,

maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah dibuat oleh perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan juga akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut dapat mengganggu berjalannya siklus operasional perusahaan dan akan berdampak pada berbagai aspek di dalam perusahaan.

Di dalamnya terdapat perusahaan yang tidak lepas akan persoalan *turnover* ini yaitu PT Tou Rubber Indonesia, merupakan pabrik pembuatan *outsole* sepatu yang berlokasi di Kawasan Delta Silicon V, Kab. Bekasi, Jawa Barat. PT Tou Rubber Indonesia memiliki jumlah karyawan yang cukup besar namun memiliki tingkat *turnover* yang sangat tinggi, dimana banyak karyawan yang berhenti bekerja dan banyak juga karyawan yang masuk bekerja terutama karyawan dibagian produksi. Hal ini dikarenakan mudahnya persyaratan untuk menjadi karyawan di Perusahaan tersebut terutama apabila mendapat target produksi dalam jumlah besar. Tingkat *turnover* pada perusahaan selama tahun 2020-2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 *Turnover Rate* Karyawan PT Tou Rubber Indonesia 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (1)	Karyawan Keluar (2)	Karyawan Masuk (3)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (1)-(2)+(3) = (4)	<i>Turnover Rate</i> $\frac{(2 - 3)}{(1 + 4)/2} * 100$
2020	149	84	57	122	20%
2021	122	134	194	182	-39%
2022	182	141	92	133	31%

Sumber: Data diolah, 2023.

Data tingkat *turnover* tersebut tergabung untuk *turnover* yang dilakukan secara paksa oleh perusahaan (pemecatan atau dirumahkan) dan untuk *turnover* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan (*turnover intention*). Berdasarkan Tabel 1.1, Persentase tingkat *turnover* karyawan bersifat fluktuatif dengan persentase yang cukup tinggi. Pada tahun 2020 karyawan keluar berjumlah 84 orang sedangkan karyawan masuk sejumlah 57 orang dengan tingkat *turnover* sebesar (20%). Pada tahun 2021 mengalami penurunan tingkat *turnover*, karyawan keluar berjumlah 134 orang jauh lebih tinggi dari tahun sebelumnya namun pada

tahun ini juga terjadi ketidakseimbangan dimana karyawan yang masuk jauh lebih banyak sejumlah 194 orang dengan tingkat *turnover* sebesar (-39%). Kenaikan paling tinggi terjadi pada tahun 2022, jumlah karyawan keluar berjumlah 141 orang dan karyawan masuk sejumlah 92 orang dengan tingkat *turnover* sebesar (31%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT Tou Rubber Indonesia telah melebihi standar tingkatan dari *turnover* pegawai yang bisa ditolerir yaitu sebesar 10%. Ridlo (2012:5) memberikan pemaparan bahwasanya, proporsi total dari anggota bagian suatu organisasi dengan sukarela (*voluntary*) serta yang tidak (*non-voluntary*) pergi dari organisasinya pada periode khusus biasanya diwujudkan dalam setahun, *turnover* tidak bisa melewati dari 10% untuk setiap tahunnya.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mengetahui lebih dalam permasalahan pada tingkat *turnover intention* pegawai, dilaksanakan *pra-survey* kepada sejumlah 30 orang pegawai. Melalui menyebarkan sebuah kuesioner untuk mengetahui adanya keinginan karyawan untuk berpindah ataupun pergi dari perusahaan. Melalui dijalankannya *pra-survey* didapatkan sebuah hasil pada sejumlah 30 pegawai menampilkan ditemuinya permasalahan dalam *turnover intention* pegawai layaknya yang ditampilkan di bawah ini, yaitu berupa:

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
<i>Turnover Intention</i>					
1	Pikiran untuk keluar (<i>Thinking of Quit</i>) Timbul pemikiran untuk pindah atau berhenti kerja.	19	63%	11	37%
2	Pencarian Pekerjaan (<i>Job Search</i>) Pernah melakukan pencarian pekerjaan di tempat lain.	17	57%	13	43%
3	Niat untuk keluar (<i>Intention to Quit</i>) Keinginan untuk keluar dari perusahaan	24	80%	6	20%
Rata - rata		67%		33%	

Sumber: Hasil *Pra-Survey* (2023)

Berlandaskan atas Tabel 1.2 telah berhasil diketahui bahwasanya persentase *turnover intention* karyawan di PT Tou Rubber Indonesia masih

tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 67%. Terdapat 19 dari 30 orang Pegawai mempunyai pemikiran untuk berpindah atau keluar dari perusahaan (63%). Lalu terdapat 17 orang setuju mereka berusaha mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih baik (57%). Terakhir, terdapat 15 orang memiliki keinginan untuk keluar dari Perusahaan (80%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sinyal untuk melakukan *turnover intention* meskipun belum diwujudkan dalam tindakan nyata.

Mobley (2011:66) berpendapat faktor yang memengaruhi turnover intention antara lain, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lingkungan kerja. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Rivai *et al.* (2015:240) faktor yang menyebabkan *turnover intention* meliputi, konflik kerja, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan menurut Harnoto (2002:2) antara lain motivasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Untuk dapat melihat antededen turnover intention yang terjadi di lapangan dilakukan *pra-survey* terhadap 30 orang karyawan. Berikut tabel hasil *pra-survey* mengenai fenomena yang terjadi dalam perusahaan yang dapat memberikan pengaruh kepada *turnover intention* pegawai PT Tou Rubber Indonesia.

Tabel 1. 3 Faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan PT Tou Rubber Indonesia

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Frekuensi Responden	%
Faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya <i>Turnover Intention</i>				
1	Kepuasan Kerja	30	12	40%
2	Motivasi Kerja	30	2	7%
3	Stres Kerja	30	14	47%
4	Konflik Kerja	30	1	3%
5	Budaya Organisasi	30	6	20%
6	Komitmen Organisasi	30	11	37%
7	Lingkungan Kerja	30	8	27%
8	Gaya kepemimpinan	30	7	23%

Sumber: Hasil *Pra-Survey* (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil *pra-survey* kepada 30 orang karyawan diketahui bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi intensi terjadinya keluar masuk karyawan dikarenakan oleh faktor stres kerja dengan persentase sebesar 47%, kepuasan kerja 40%, dan komitmen organisasi sebesar 37%. Dari

faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan tersebutlah yang menjadi rujukan penelitian, hal ini diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Apriani (2020:67), Pratama (2021:13), dan Widyawati *et al.* (2023:135) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* sementara itu kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Asih *et al.* (2018:4) berpendapat stres kerja yakni sebuah keadaan atas interaksi manusia melalui suatu pekerjaan dengan wujud keadaan ketegangan yang membentuk adanya ketidakseimbangan fisik beserta psikisnya, yang memberikan pengaruh kepada emosi, tahapan berpikirnya, serta keadaan seorang pegawai. Timbulnya stres kerja yaitu ketika pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Perasaan menekan yang dialami oleh karyawan dalam kurun waktu yang lama akan memengaruhi psikologis dan kesehatan karyawan. Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2016:277), Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya fisik dan psikis. Stres dalam bekerja mendorong karyawan untuk memutuskan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang mampu memberikan kenyamanan dan kebahagiaan kepada karyawan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi *et al.* (2020:3876), Sari & Rivai (2021:45) dan Ratnaningsih (2021:1272) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga stres kerja yang tinggi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Namun terdapat hasil gap riset dari penelitian yang dilakukan oleh Budiman & Tan (2022:2440), Yumna & Setiawati (2022:165) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

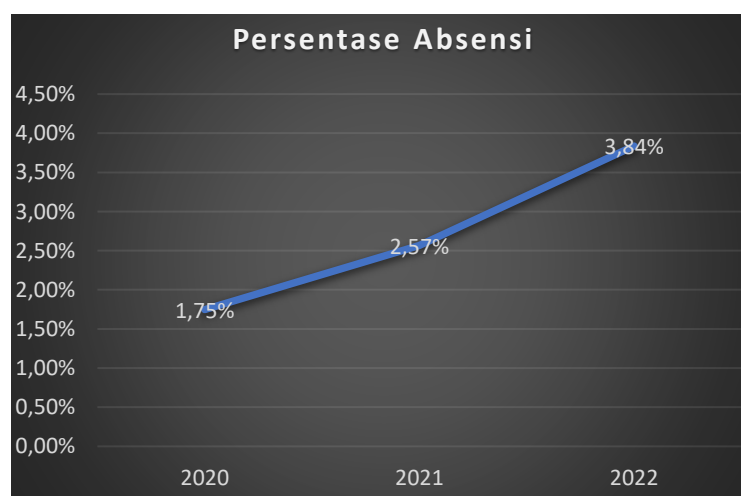
Robbins & Judge (2015:434) berpendapat pengukuran stres kerja karyawan dapat dilihat melalui gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Seperti permasalahan stres yang dialami oleh karyawan PT Tou Rubber Indonesia. Timbul ketidakseimbangan dalam pemberian tugas, pemimpin

cenderung meminta pegawai yang sekiranya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas tersebut sehingga menimbulkan ketidakjelasan peran dan menambah daftar tugas diluar tugas utamanya. Adanya hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya wewenang yang diberikan tidak sesuai tanggung jawab yang akan berdampak kepada perubahan metabolisme tubuh menjadi mudah lelah, terganggunya kesehatan, kepala pusing, penurunan/peningkatan tekanan darah dan mual.

Selain itu tekanan oleh tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, cara penyampaian pemimpin yang kurang menyenangkan serta terbatasnya sumber daya manusia pada beberapa bagian mengharuskan pegawai bekerja ekstra dengan banyak target dan merangkap pekerjaan sehingga sulit bagi karyawan untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan tidak jarang mengalami kebingungan pekerjaan mana yang harus lebih dahulu dikerjakan, timbulnya kecemasan, ketegangan dan menjadi mudah marah apabila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Gejala perilaku pada pengukuran stres kerja ditandai dengan adanya perubahan kebiasaan, gangguan tidur dan meningkatnya frekuensi absensi.

Berikut adalah data penilaian tingkat absensi karyawan PT Tou Rubber Indonesia pada tahun 2020 – 2022 sebagai salah satu gejala dari stres kerja.

Gambar 1. 1 Persentase Absensi Karyawan PT Tou Rubber Indonesia 2020 - 2022



Sumber: Data diolah, 2023.

Ardana *et al.* (2012:93) dalam Budiasa (2021:12) menyatakan tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% antara 3% sampai 10% dianggap tinggi. Berdasarkan gambar 1.1 persentase kehadiran karyawan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Kenaikan tertinggi terjadi pada pada tahun 2022 sebesar 3,84% mengindikasikan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tergolong tinggi. Tingkat absensi yang tinggi seringkali menjadi gejala dari stres kerja yang tidak teratasi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi. Pengelolaan stres kerja yang efektif dapat membantu mengurangi tingkat absensi karyawan dan mengurangi risiko *turnover* di organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi stres kerja.

Kuria *et al.*, (2012) dalam Kartono (2017:47) menjelaskan faktor internal yang menyebabkan keinginan untuk berhenti kerja yaitu ketidakpuasan kerja karyawan terhadap perusahaan atas apa yang didapatkan oleh karyawan. Menurut Salsabila & Tumanggor (2023:3) Kepuasan kerja adalah respon atau perasaan yang timbul pada karyawan karena hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan yang diharapkan. Mengacu pada Robbins & Judge (2015:46) kepuasan kerja ialah perilaku positif atau negatif yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, saat pegawai memperoleh sesuatu hal berlandaskan hal yang ia kerjakan maka akan menunjukkan perilaku yang positif begitupun sebaliknya. Jika karyawan pada sebuah perusahaan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dengan demikian mereka bersedia memberikan kontribusi secara maksimal untuk perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan merasa nyaman dan bahagia saat bekerja sehingga keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dapat ditekan dan karyawan akan bersikap loyal untuk terus bekerja lebih lama di perusahaan. Hasil penelitian oleh Fitriantini *et al.* (2020:35) tingginya tingkatan kepuasan pegawai di perusahaan mampu menurunkan *turnover intention* karyawan. Sejalan pada penelitian Pratama (2021:13) dan Elfenso & Andani (2022:469) mendapatkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi *turnover intention* secara negatif dan signifikan, menunjukkan bahwa seseorang yang merasa cukup puas dengan pekerjaannya, umumnya akan tetap bertahan dalam organisasi. Pendapat berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Sukanti *et al.* (2021:100)

dan Oktavia (2022:96) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Persoalan kepuasan kerja pada karyawan PT Tou Rubber Indonesia masih terdapat perbedaan, karyawan khususnya non-manajerial, karyawan memiliki perbedaan terhadap bonus atau benefit yang didapat, pegawai merasa bila upah yang diterimanya tidaklah sesuai atas tanggungan pekerjaan yang dikerjakannya. Kecenderungan pemimpin yang hanya menginginkan hasil. Tidak tersedianya pengembangan karir dan ketidakpuasan pekerja terhadap hubungan kerja yang terjalin antar karyawan juga menjadi permasalahan terkait kepuasan kerja. Sesuai pada teori yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2015:50) tingkat pengukuran kepuasan kerja karyawan dapat diukur melalui, gaji yang diperoleh seorang karyawan. karyawan memandang upah/gaji sebagai refleksi atas apa yang sudah dikerjakannya di dalam organisasi. Gaji yang tidak sesuai seperti yang diharapkan karyawan akan menimbulkan rasa kecewa dan ketiadasemangan dalam bekerja yang berujung keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Promosi berkaitan pada peluang karyawan untuk maju di antara tingkatan yang berbeda pada organisasi. Ketidakterediaan peluang pengembangan karir dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan. Karyawan merasa terjebak dalam posisi yang sama tanpa kemajuan. Seberapa jauh atasan atau penyelia memberikan bantuan teknis dan dukungan pada karyawan. Permasalahan ketidakpuasan hubungan kerja yang terjalin antar karyawan mengacu pada pengukuran kepuasan kerja melalui rekan kerja. Dengan adanya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif menjadi salah satu sumber kepuasan dalam bekerja. Hubungan yang baik antara rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang merasa dihargai oleh rekan kerja dan lebih cenderung merasa senang dan puas dengan pekerjaannya.

Menurut Amri *et al.* (2017:111) Pegawai yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya condong dalam bekerja secara lebih baik. Bisa ditinjau kepuasan kerja lewat kenyamanan dalam bekerja melalui dukungan dari kawan kerjanya, sistem kompensasi dengan kategori baik berlandaskan kecocokan dengan pekerjaan, lalu mutu supervisi, serta peluang promosi. Penyebab lainnya dimana

bisa memicu kemauan pegawai dalam meninggalkan pekerjaannya yaitu turunnya tingkatan komitmen organisasi pegawai. Sutanto & Gunawan (2013) dalam Lubis & Onsardi (2021:199) menjelaskan rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan termasuk dalam faktor pemicu kemauan pegawai dalam meninggalkan organisasinya.

Komitmen yakni kemauan individu dalam mengikatkan dirinya berperan pada aktivitas organisasi yang diikuti (Wibowo, 2015:188). Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan rasa keterikatan dan dukungan penuh dari karyawan terhadap perusahaan dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Menurut Suhardi *et al.* (2021:1118) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2020:38), Indriati (2021:496) dan Budiman & Tan (2022:2440) menyatakan komitmen organisasi karyawan yang semakin tinggi menyebabkan intensi karyawan semakin rendah yang menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Sedangkan pada penelitian Ratnaningsih (2021:1272) menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan observasi, masih terdapat karyawan yang belum memiliki komitmen akan tujuan dan nilai perusahaan. Robbins & Judge (2008:101) menjelaskan bahwa tingkat pengukuran komitmen organisasi karyawan dapat diukur dengan menggunakan tiga dimensi utama: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Permasalahan komitmen yang dihadapi yaitu karyawan cenderung bekerja kurang maksimal jika mereka tidak mendapat pengawasan, mencerminkan dalam komitmen afektif. Komitmen afektif menunjukkan adanya rasa keterikatan yang dalam terhadap perusahaan, yang menggerakkan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal demi kesuksesan organisasi. Dalam hal ini menyoroti pada keterikatan emosional karyawan yang

kurang kuat terhadap organisasi dan pekerjaan menunjukkan kurang kesadaran diri karyawan untuk bekerja secara maksimal dan optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperoleh jika karyawan tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah organisasi. Status karyawan PT Tou Rubber Indonesia sebagai karyawan harian meskipun sudah bekerja cukup lama dapat menurunkan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, hal ini dikarenakan kontribusi dan loyalitas mereka tidak diakui atau dihargai dengan memberikan status pekerjaan yang lebih permanen. Kurangnya pengakuan ini dapat mengurangi komitmen berkelanjutan karyawan terhadap organisasi. Rendahnya pengakuan ini dapat memicu *turnover intention* karena karyawan mencari tempat kerja yang lebih bisa menghargai karyawan terhadap kontribusinya dan perimbangan karyawan atas kerugian jika tidak melanjutkan pekerjaannya.

Pelanggaran aturan perusahaan seperti terlambat, absensi tinggi, dan kurang menjaga kebersihan lingkungan perusahaan dapat masuk dalam kategori kurangnya komitmen normatif. Komitmen normatif mencerminkan persepsi karyawan tentang kewajiban moral atau etika untuk tetap berada dalam organisasi dan menjalankan tugas mereka dengan baik. Melanggar aturan perusahaan menunjukkan kurangnya ketaatan terhadap norma dan nilai-nilai perusahaan, yang merupakan aspek dari komitmen normatif. Menurut Nurcahyo *et al.*, (2024:6) Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam perusahaan dan memiliki loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu, tampil tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama. Persepsi karyawan terhadap tingginya komitmen organisasi akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan fenomena *turnover* yang terjadi pada PT Tou Rubber Indonesia di atas, peneliti tertarik dalam menjalankan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Stres kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Tou Rubber Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan atas pemaparan latar belakang serta mencermati kondisi tersebut maksud dari rumusan masalah ini adalah memperjelas masalah yang diteliti, sehingga bisa dijalankan perumusan untuk masalah pada berlangsungnya penelitian dengan wujud:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang bekerja pada PT Tou Rubber Indonesia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang bekerja pada PT Tou Rubber Indonesia?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang bekerja pada PT Tou Rubber Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Tou Rubber Indonesia.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Tou Rubber Indonesia.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Tou Rubber Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada masa yang akan datang khususnya menyangkut stres kerja, lalu aspek kepuasan kerja serta dengan komitmen organisasi pada *turnover intention* pegawai.
2. Manfaat dengan praktis, dimiliki suatu harapan pada jalannya penelitian yakni agar bisa membawa dampak positif teruntuk setiap pembacanya beserta pihak-pihak yang terlibat didalamnya. Khususnya

bagi PT Tou Rubber Indonesia yang diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat dan pertimbangan dari penelitian ini berupa hasil analisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam upaya mengurangi tingkatan *turnover intention* yang dimiliki pegawai.

1.5 Ruang lingkup dan Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dilakukan lebih fokus dan terarah, dengan demikian peneliti membatasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah *turnover intention* karyawan pada PT Tou Rubber Indonesia dengan faktor-faktor yang memengaruhinya dibatasi hanya stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Pembahasan difokuskan pada kondisi stres kerja, kepuasan kerja lalu aspek komitmen organisasi serta *turnover intention* yang dimiliki pegawai PT Tou Rubber Indonesia.

1.6 Sistematika Pelaporan

Pelaporan hasil penelitian disusun secara sistematis dan terinci dalam lima bab dan beberapa sub bab agar memudahkan dalam melakukan suatu telaah dan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian selengkapnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bagian berikut diterangkan latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, manfaat dan tujuan penelitian dan pembatasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Diterangkan dalam bagian ini yaitu mengenai teori dari hasil studi literatur dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian, teori yang digunakan sebagai landasan teori atau sebagai sumber acuan untuk membandingkan seberapa jauh teori yang ada berperan dalam memecahkan

masalah yang terdapat di lapangan, Pengertian stres kerja, lalu aspek kepuasan kerja serta dengan komitmen organisasi juga pengertian dan faktor pengaruh *turnover intention* yang ada pada pegawai, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Diterangkan dalam bagian ini yaitu beberapa hal antara lain, tentang desain penelitian seperti populasi, teknik pengambilan sampel, lalu metode menghimpun sampel, jenis juga sumber data yang digunakan, metode menghimpun data, model serta instrumen penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Diterangkan dalam bagian ini yaitu berisi uraian mengenai hasil penelitian seperti deskripsi dan gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data responden sebagai sampel penelitian, deskripsi hasil penelitian, Uji signifikansi sebagai landasan pengambilan keputusan serta pembahasan hasil penelitiannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Diterangkan dalam bagian ini yaitu mengenai simpulan dari hasil penelitian terhadap masalah yang diteliti. Dan juga saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaannya.