

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA STRES KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA KARYAWAN CV. LELE DUMBO KLATEN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen**

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan Oleh :**

**Anggit Surya Octafiantara**

**NIM : 1921100111**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**AGUSTUS 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA KARYAWAN CV. LELE DUMBO KLATEN**

Diajukan Oleh :

**Anggit Surya Octafiantara**

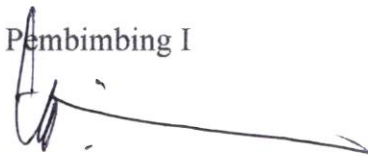
**NIM : 1921100111**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji  
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

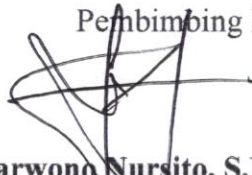
Pada tanggal .....<sup>25</sup> Juli 2023

Pembimbing I



**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc**  
NIK. 690 208 290

Pembimbing II



**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.**  
NIP. 19761215 200501 1 001

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi. Manajemen**



**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd**

**NIK. 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
PADA KARYAWAN CV. LELE DUMBO KLATEN**

Diajukan oleh :

**Anggit Surya Octafiantara**

**NIM : 1921100111**

Teian dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma  
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen  
Pada tanggal.....*3 Agustus*.....2023

Ketua

Dr. H . Arif Julianto SN., S.E., M.Si  
NIK. 690 301 250

Sekretaris

H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd  
NIK. 690 098 194

Anggota

Dr. Sutrisno Badri, M.Sc  
NIK. 690 208 290

Anggota

Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.  
NIP. 19761215 200501 1 001

Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H . Arif Julianto SN., SE., M.Si  
NIK. 690 301 250

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggit Surya Octafiantara  
NIM : 1921100004  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Psikologi  
Judul skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Lele Dumbo Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiaris, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Anggit Surya Octafiantara

## MOTTO

*Orang positif saling mendoakan, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes*  
*Orang positif saling mendoakan, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes*

*Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.” – Bambang Pamungkas*

*Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang.”*

*Imam Syafi’i*

*Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.” – Zig Ziglar*

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Ibu dan Bapak Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Bapak yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Bapak bahagia dan bangga .
2. Seseorang yang telah memotivasi aku
3. Saudara-saudaraku
4. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian tugas Akhir ini
5. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan CV. Lele Dumbo Klaten”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi yang telah banyak membantu penulis, dan memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya

4. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc. selaku pembimbing pertama, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
5. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
7. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juni 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	6
C. Penegasan Judul .....	6
D. Pembatasan Masalah .....	7
E. Rumusan Masalah .....	7
F. Tujuan Penelitian .....	8
G. Manfaat Penelitian .....	8
H. Sistematika Penulisan .....	9
BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....	11
A. Manajemen Sumber Daya manusia .....	11
B. Kepuasan Kerja.....	14
C. Lingkungan Kerja.....	18
D. Stres Kerja.....	23

	E. Turnover intention .....	26
	F. Penelitian Terdahulu .....	29
	G. Rerangka Pemikiran .....	31
	H. Hipotesis .....	32
BAB III	METODE PENELITIAN .....	33
	A. Sumber Data .....	33
	B. Populasi dan Sampel .....	34
	C. Metode Pengumpulan Data .....	34
	D. Skala Pengukuran Variabel .....	35
	E. Variabel Penelitian.....	37
	F. Instrumen Penelitianl .....	38
	G. Teknik Analisis Data .....	39
	H. Gambaran Umum CV. Lele Dumbo .....	44
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	47
	A. Deskripsi Data Responden.....	47
	B. Deskripsi Variabel Penelitian .....	51
	C. Uji Instrumen Penelitian.....	59
	D Analisis Data.....	64
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN .....	76
	A. Simpulan.....	76
	B. Saran saran.....	78

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin .....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....	50
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan .....	51
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kepuasan kerja .....	52
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Stres kerja .....	54
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Stres kerja .....	56
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Turnover Intention .....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas .....	61
Tabel. 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda .....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji T .....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji F .....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	75

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran .....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ )
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel stres kerja ( $X_2$ )
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ )
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel *Turnover Intention* ( $Y$ )
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel
- Lampiran 8 Correlations Per Variabel
- Lampiran 9 Tabel R, T, F

## ABSTRAK

**Nama : Anggit Surya Octafiantara NIM : 1921100004 Skripsi dengan judul: “ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN CV. LELE DUMBO KLATEN** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten 2) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten, 3) untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten, 4) untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan CV. Lele Dumbo Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kepuasan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) serta variabel terikat (Y) : *Turnover Intention*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri 1) antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, 2) antara stres kerja terhadap *turnover intention* karena t hitung kepuasan kerja = 2,346 dan stres kerja = 3,047 hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,980. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* terbukti. Sedangkan lingkungan kerja tidak terbukti karena t hitung = 0,665 lebih kecil dari t tabel 1,980.

**Kata kunci: *kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan turnover intention***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009).

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam

kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001). *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013).

*Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fawzy, 2012).

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Ardana, 2012). *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012: ) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat



berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekankan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Penelitian dalam jurnal Chen *et. al* (2010) menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover*, dimana jika kepuasan kerja meningkat, *turnover intention* berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen *et. al*, 2010). Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa karyawan adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi

karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Faslah,, 2010).

Qureshi *et. al* (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, 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 panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Sari, 2012). Dalam penelitian Qureshi *et. al*, (2013) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi pada akhirnya meningkatkan

prestasi kerja (Sari, 2012). Dalam penelitian Qureshi *et. al*, (2013) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka CV. Lele Dumbo Klaten salah satu perusahaan supleyer material dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja , dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan, hal itu sejalan dengan hasil penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2012) dan Qureshi (2013). CV. Lele Dumbo Klaten dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan bonus, THR, kelebihan upah lembur, asuransi kecelakaan kerja, tersedianya CCTV, serta adanya satpam sebagai petugas keamanan, namun *turnover intention* masih tetap terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepuasan kerja stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan (*turnover intention*) dengan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten**”.

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Alasan dalam pemilihan judul ini adalah :

### 1. Alasan Subjektif

- a. Menambah pengetahuan tentang *turnover intention* di CV. Lele Dumbo Klaten dan hubungannya dengan kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.
- b. Ketertarikan penulis untuk meneliti tentang kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

### 2. Alasan Objektif

Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan di pengaruhi oleh kepuasan kerja dan lingkungan serta stres kerja terhadap pengaruh *turnover intention*, apabila itu semua diatas dengan baik.

## **C. Penegasan Judul**

Untuk mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Pengertian kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011)
2. Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, berpikir dan kondisi seseorang. (Handoko, 2011 ).
3. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan ses berpikir dan kondisi seseorang. (Handoko, 2011 ).

4. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat 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 (Dharma, 2013)

#### **D. Pembatasan Masalah**

Supaya masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak melebar maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Penelitian ini masalah akan dibatasi pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* di CV. Lele Dumbo Klaten.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten?
3. Bagaimana pengaruh stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *urnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten?

## **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV. Lele Dumbo Klaten.

## **G. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

#### a) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal *Turnover Intention* dan kaitannya dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

#### b) Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

## 2. Manfaat Praktis

### c) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja stres kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan.

## H. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, maka perlu kiranya penulis menulis sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, *turnover intention*, penelitian terdahulu dan rerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III. Metode Penelitian berisi tentang metode penelitian dan penjelasan mengenai objek penelitian.

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari beserta penyelesaiannya.

BAB V. Simpulan dan saran berisi tentang simpulan dan saran yang diajukan dalam hasil akhir penelitian.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan CV. Lele Dumbo Klaten maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = -0,148 + 0,320X_1 + 0,606 X_2 + 0,108X_3$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = -0,148

Nilai konstanta -0,148 berarti apabila tanpa ada variabel  $X_1$  (kepuasan kerja),  $X_2$  (stres kerja) dan  $X_3$  (lingkungan kerja) masih ada *turnover intention* sebesar 0,148 satuan *turnover intention*.

- b. Kepuasan kerja (b<sub>1</sub>)= 0,320

Berarti variabelkepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,320 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jikakepuasan kerja ditingkatkan satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,320 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

c. Stres kerja ( $b_2$ )= 0,606

Berarti variabel stres kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,606 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika stres kerja ditingkatkan satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,606 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Lingkungan Kerja ( $b_3$ )= 0,108

Berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,108 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,108 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan CV. Lele Dumbo Klaten, dengan variabel stres kerja yang lebih dominan.

2. Dari hasil uji  $t$  dengan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1 = 2,346$ ,  $X_2 = 3,047$  dan  $X_3 = 0,665$  dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk  $X_1$ ,  $t$  hitung sebesar  $2,346 > t$  tabel sebesar 2,021 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Untuk  $X_2$ ,  $t$

hitung sebesar  $3,047 > t$  tabel sebesar  $2,021$  sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Untuk  $X_3$  t hitung sebesar  $0,665 < t$  tabel sebesar  $2,021$  sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan melalui t hitung kepuasan kerja  $2,346 > 1,980$ . serta stres kerja  $3,047 > 1,980$ . Berarti dapat disimpulkan kepuasan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV. Lele Dumbo Klaten.
4. Dari hasil pengujian di dapat F hitung sebesar  $12,623$  dengan taraf signifikansi  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F hitung lebih kecil dari signifikansi  $0,05$ . Untuk itu F hitung  $12,623 >$  dari F tabel  $6,26$  sehingga  $H_0$  di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas kepuasan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap perubahan variabel terikat *urnover intention* (Y). Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang di peroleh sebesar  $0,472$ . Hal ini berarti  $47,20\%$  *turnover intention* dapat di jelaskan oleh variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.

Sedangkan sisanya yaitu 52,80% *turnover intention* karyawan CV. Lele Dumbo Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. CV. Lele Dumbo Klaten dapat mempertahankan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan seperti memenuhi upah kerja, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Apabila itu semua dipenuhi karyawan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan pada akhirnya pekerjaan akan cepat terselesaikan.
2. Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran karyawan agar tetap baik dan senang, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja, lingkungan kerja harus dibuat nyaman mungkin, selama lingkungan kerja nyaman pekerjaan akan cepat terselesaikan, sehingga kemungkinan *turnover intention* dapat dihindari.

3. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen *turnover intention* dan menambah jumlah respondennya lebih dari 100 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi *turnover intention*.
4. Stres kerja terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap *turnover intention* karyawan. CV. Lele Dumbo Klaten dapat memperhatikan hal-hal menyebabkan *turnover intention*, lebih-lebih mempertahankan hal-hal yang telah di jalankan yang bisa mencegah terjadinya *turnover intention*. Karena *turnover intention* bisa meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, dan hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013)

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19 (2).
- Aleksandra Stoilkovska, Gordana Serafimovic (2017). *Job Analysis As An Important Human Resources Management Function*.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amos, T., Ristow, A., & Ristow, L. (2004). *Journal of Human Resource* Volume 3 No. 1 March 2015.
- Ardana, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- As'ad, Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Chen, Ying-Chang. Wang, Wen Cheng, dkk. 2013. "Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover". Dalam jurnal *Human Resource and Adult Learning*, volume 6 No. 1.
- Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan". Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Elbadiansyah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang Orang: CV IRDH.
- Fawzy, Azziza Gusta. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya". Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Faslah, Roni. 2010. "Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama". Dalam jurnal *Econosains*, volume 8 No. 2 Hal 146-151.

- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (5th ed.)*. Semarang: AGF Books.
- Gujarati, Damodar, 2005, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Gondokusumo, A.A. 1992. *Komunikasi Penugasan: bagi eksekutif-supervisor karyawan*. Jakarta: CV Haji Massagung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Husien, Nirza Marzuki dan Andrian Hadi. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 13 No. 1 Banjarmasin : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. “Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint”. Dalam *Middle- East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.
- Kusbiantari, Dyah. 2013. “Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD”. Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Manurung, M. T., Intan ratnawati. 2012. “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang”. Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2001. *human resource management*. Jakarta: salemba empat.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 1996. *Manajemen Personalia: manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurhendar, Siti. 2007. "Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang)". Semarang.
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. 2013. "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know". Dalam *jurnal World Applied Sciences*, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770 Pakistan.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. 2004 : 104. *Metode observasi dan penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Robbins, S. P. and M. C. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, Riski Agustina. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Tingkat Turnover Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang". Dalam *Jurnal Imiah Magister Manajemen Universitas Bina Darma*, Volume 10 No.10 Hal. 1 -12 Palembang: Universitas Bina Darma.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)". Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Hedrayadi, 2015, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan aplikasi pada Penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana).
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sofyan, Mutiara.S, Panggabeh 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Suharsimi, Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.



- Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions *pada* staf kantor akuntan publik". Dalam *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Volume 3, No. 2 Hal. 102-125 Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Witasari, Lia. 2009. "Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*" (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yucel, Ilhami. 2012. "Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study". Dalam *International Journal of Business and Management*, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.