

**PENGARUH KEPUASAN GAJI, DUKUNGAN
ATASAN DAN STRES KERJA TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

(Studi pada PT. Roda Dunia Abadi, Jakarta)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

Anjani Dewi Maharani

12010114120054

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Anjani Dewi Maharani

Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120054

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN GAJI, DUKUNGAN ATASAN DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada PT. Roda Dunia Abadi, Jakarta)**

Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

Semarang, 24 Mei 2018

Dosen Pembimbing,

Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si.

NIP. 197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Anjani Dewi Maharani
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114120054
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN GAJI, DUKUNGAN ATASAN DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi pada PT. Roda Dunia Abadi, Jakarta)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 7 Juni 2018

Tim Penguji

1. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si. (.....)
2. Mirwan Surya Perdhana, S.E., MM., Ph.D. (.....)
3. Drs. Budi Sudaryanto, MT. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Anjani Dewi Maharani menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH KEPUASAN GAJI, DUKUNGAN ATASAN DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*** (Studi pada **PT. Roda Dunia Abadi, Jakarta**) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis lainnya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 24 Mei 2018

Yang membuat pernyataan,

Anjani Dewi Maharani

NIM. 12010114120054

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

*“Don’t start if you know you will give up. Come to work hard enough so as not
regret later”*

*“Always happy, always pray, always do your best, and give thanks for
everything”*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk Bapak, Ibu, Kakak, semua keluarga besar serta
sahabat dan teman-teman.

Terimakasih sudah saling mendukung selama ini 😊

ABSTRACT

This research was motivated by the problems that occur about turnover in PT. Roda Dunia Abadi. The number of employees who leave the company disrupt company operational activities. This study aims to analyze the effect of pay satisfaction, supervisor support, and job stress on turnover intention at PT. Roda Dunia Abadi.

This study used independent variable such as pay satisfaction, supervisor support, and job stress, and the dependent variable is turnover intention. Populations used in this research is all employees of PT. Roda Dunia Abadi which amount 50 employees. Sampling technique used in this research is total sampling. Data collection method used in this research was a questionnaire. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS.

Based on multiple linear regression analysis, pay satisfaction has negative and significant effect on turnover intention. Supervisor support has negative and significant effect on turnover intention. Job stress has positive and significant effect on turnover intention. Coefficient of determination indicates that turnover intention influenced by pay satisfaction, supervisor support and job stress equal to 76,3%, and the rest 23,7% influenced by other variable outside this research.

Keyword : pay satisfaction, supervisor support, job stress, turnover intention.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan yang terjadi mengenai *turnover* pada PT. Roda Dunia Abadi. Banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan menyebabkan perusahaan kesulitan untuk melakukan kegiatan operasionalnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji, dukungan atasan dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Roda Dunia Abadi.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kepuasan gaji, dukungan atasan dan stres kerja, serta variabel dependen yaitu *turnover intention*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Roda Dunia Abadi dengan jumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan uji regresi linier berganda, kepuasan gaji memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dukungan atasan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan gaji, dukungan atasan dan stres kerja sebesar 76,3% sedangkan sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *kepuasan gaji, dukungan atasan, stres kerja dan turnover intention.*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan, rahmat dan petunjukNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepuasan Gaji, Dukungan Atasan dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT. Roda Dunia Abadi, Jakarta)**. Maksud dari penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Orang tua tercinta, Bapak Rajiman dan Ibu Prihartini Wulandari serta kakak saya Melia Dian Anggraeni yang selalu memberikan kasih sayang, nasehat, doa, dan kesabaran yang luar biasa dan sangat berarti bagi penulis.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Edy Rahardja, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktunya serta senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Drs Budi Sudaryanto, MT., selaku dosen wali bagi penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis baik sekarang maupun di masa datang selama masa studi.
7. Om Supriyanto dan Tante Fetty Wendaryani yang telah membantu saya mendapatkan obyek penelitian di Jakarta serta mengurus saya selama melakukan penelitian di Jakarta.
8. Ibu Endang Palupi, Ibu Mahlia Rizky serta Ibu Anisa Andayani yang sudah membantu penulis selama penelitian di PT. Roda Dunia Abadi
9. Seluruh karyawan PT. Roda Dunia Abadi yang sudah memberikan waktunya dalam membantu penulis menjawab kuesioner.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada penelitian ini. Akan tetapi penulis berharap dari skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi pembaca serta peneliti selanjutnya.

Semarang, 24 Mei 2017
Penulis,

Anjani Dewi Maharani
NIM.12010114120054

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
1.4. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	16
2.1.2 Kepuasan Gaji	20
2.1.3 Dukungan Atasan	21
2.1.4 Stres Kerja	23
2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Hubungan Antar Variabel	40
2.3.1 Pengaruh Variabel Kepuasan Gaji terhadap <i>Turnover Intention</i>	40
2.3.2 Pengaruh Variabel Dukungan Atasan terhadap <i>Turnover Intentions</i>	42
2.3.3 Pengaruh Variabel Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intentions</i>	43
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	46
3.1.1 Variabel Penelitian	46
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	47

3.2	Populasi dan Sampel	51
3.3	Jenis dan Sumber Data	52
3.4	Metode Pengumpulan Data	53
3.4.1	Wawancara.....	53
3.4.2	Kuesioner	53
3.5	Metode Analisis Data	54
3.6	Uji Instrumen.....	55
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	55
3.7	Uji Asumsi Klasik	56
3.7.1	Uji Multikolonieritas.....	56
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas	56
3.7.3	Uji Normalitas.....	57
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
3.9	Uji Hipotesis.....	58
3.9.1	Uji Statistik F.....	58
3.9.2	Uji Statistik t	59
3.9.3	Koefisiensi Determinasi (R^2).....	60
BAB IV PEMBAHASAN.....		61
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	61
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.2	Struktur Organisasi	63
4.2	Gambaran Umum Responden	63
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
4.3	Uji Instrumen.....	66
4.3.1	Uji Validitas	66
4.3.2	Uji Reliabilitas	67
4.4	Analisis Angka Indeks.....	68
4.4.1	Deskripsi Variabel Kepuasan Gaji.....	69
4.4.2	Deskripsi Variabel Dukungan Atasan.....	71

4.4.3	Deskripsi Variabel Stres Kerja	73
4.4.4	Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	75
4.5	Uji Asumsi Klasik	77
4.5.1	Uji Normalitas.....	77
4.5.2	Uji Multikolonieritas.....	79
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	80
4.6	Uji Regresi Linier Berganda.....	82
4.7	Uji Hipotesis.....	84
4.7.1	Uji Statistik F.....	84
4.7.2	Uji Statistik t	84
4.7.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.8	Pembahasan Hasil.....	86
BAB V PENUTUP.....		94
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Keterbatasan	95
5.3	Saran	95
5.3.1	Implikasi Manajerial	95
5.3.2	Saran Untuk Penelitian yang Akan Datang	97
DAFTAR PUSTAKA		99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Roda Dunia Abadi Tahun 2014-2017.....	4
Tabel 1.2 Research Gap	8
Tabel 2.1 Dampak Stres Kerja	25
Tabel 2.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Indikator Stres Kerja Penelitian yang Lalu	50
Tabel 3.3 Contoh Tabel Kuesioner dan Skala Likert.....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Gaji.....	69
Tabel 4.8 Deskripsi Indeks Variabel Kepuasan Gaji (X_1)	70
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Dukungan Atasan.....	71
Tabel 4.10 Deskripsi Indeks Variabel Dukungan Atasan (X_2)	72
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja	73
Tabel 4.12 Deskripsi Indeks Variabel Stres Kerja (X_3).....	74
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i>	75
Tabel 4.14 Deskripsi Indeks Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	76
Tabel 4.15 Uji Multikolonieritas.....	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	84

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R^2).....	86
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Roda Dunia Abadi.....	63
Gambar 4.2 Uji Normalitas (Histogram)	77
Gambar 4.3 Uji Normalitas (Normal P-P Plot).....	78
Gambar 4.4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).....	79
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Kuesioner.....	102
LAMPIRAN B Tabulasi Data.....	107
LAMPIRAN C Rangkuman Jawaban Pertanyaan Terbuka.....	110
LAMPIRAN D Hasil Output SPSS 24	113
LAMPIRAN E Surat Ijin Penelitian	121
LAMPIRAN F Surat Keterangan Penelitian.....	122
LAMPIRAN G Dokumentasi Penelitian.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang ini perkembangan industri jasa konstruksi semakin lama semakin pesat, persaingan semakin kuat, persyaratan atau kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi penawaran suatu proyek juga semakin banyak, sehingga menuntut seluruh perusahaan yang bergerak dalam industri jasa konstruksi mau tidak mau harus memenuhi persyaratan atau kualifikasi yang diperlukan tersebut agar tetap dapat bertahan, belum lagi apabila terdapat persaingan dalam hal pemberian gaji karyawan pada perusahaan yang sejenis (industri jasa konstruksi). Perusahaan dalam upaya untuk memperlengkapi diri dengan persyaratan atau kualifikasi tersebut juga memerlukan modal yang besar. Sebagai contoh, perusahaan yang akan memperlengkapi diri dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) untuk lebih menjamin K3 para karyawannya harus mengeluarkan dana lebih dari lima puluh juta, padahal itu baru satu persyaratan atau kualifikasi dari sekian banyak persyaratan yang harus dipenuhi.

Besarnya modal dan investasi yang dikeluarkan perusahaan dalam rangka upaya untuk tetap bertahan dalam industri jasa konstruksi sekarang ini membuat perusahaan lebih berhati-hati dalam mengelola pengeluaran perusahaannya. Namun, kehati-hatian tersebut jangan sampai membuat karyawan merasa tidak nyaman, misalnya saja karena modal/biaya yang cukup banyak untuk memenuhi

kualifikasi yang dibutuhkan suatu penawaran proyek, perusahaan memberikan gaji yang pas-pasan terhadap karyawannya. Hal ini tidak dapat dibenarkan karena karyawan yang sudah dilatih, diikutkan dalam berbagai pelatihan serta dibekali dengan berbagai sertifikasi yang diperlukan namun tidak mendapatkan gaji yang tidak sesuai keinginannya akan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) untuk mencari perusahaan lain yang lebih mampu memenuhi keinginannya. Hal tersebut merupakan suatu kerugian besar bagi perusahaan karena karyawan yang sudah terlatih tersebut tidak memberikan timbal balik kepada perusahaan yang sudah mengeluarkan modal besar untuk melatihnya, tetapi malah bekerja/mengabdikan di perusahaan lain yang lebih mampu untuk memenuhi keinginannya.

Dalam dunia kerja sekarang ini, *turnover* karyawan menjadi masalah bagi praktik sumber daya manusia karena berpengaruh langsung terhadap rekrutmen dan seleksi, pelatihan, dan mempertahankan tenaga kerja (Tnay et al, 2013). Selain itu, jika banyak karyawan meninggalkan perusahaan, beban kerja serta lembur bagi karyawan yang masih bekerja meningkat. Apabila hal tersebut terjadi, semangat kerja karyawan akan menurun dan disertai dengan turunnya juga tingkat produktivitas mereka. Itulah mengapa apabila tingkat *turnover* pada suatu perusahaan tinggi, dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan produktivitas dan kinerja yang tinggi, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kontribusi dan dukungan karyawannya.

Turnover Intentions menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan perusahaan karena inilah awal dari proses dimana karyawan benar-benar akan meninggalkan perusahaan. Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah satu-satunya faktor yang paling kuat dari *actual turnover*. Ketika karyawan sudah benar-benar keluar dari perusahaan (*actual turnover*) maka tidak ada yang bisa dilakukan oleh perusahaan. Itulah mengapa penting untuk lebih memperhatikan *turnover intention* dibandingkan dengan *actual turnover*, karena apabila keinginan seorang karyawan untuk berpindah itu masih pada sebatas keinginan (*intention*) maka perusahaan masih bisa melakukan tindakan pencegahan. Apabila keinginan untuk berpindah tersebut sudah menjadi sebuah *actual turnover*, akan menjadi masalah bagi perusahaan karena perusahaan akan kehilangan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dan menjadi kerugian karena perusahaan akan mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen, seleksi serta pelatihan yang dilakukan dalam rangka mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang ditinggalkan karyawan lama tersebut (Chen, 2014).

Banyak faktor yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, diantaranya adalah ketidakpuasan mereka terhadap gaji yang mereka terima, ketidakpuasan mereka terhadap atasan mereka, serta stres kerja yang mereka rasakan atas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Liu dan Anthony (2012) pada guru di Tionghoa menemukan bahwa alasan para guru memiliki keinginan berpindah dari tempatnya bekerja adalah tingkat stres yang tinggi, gaji yang rendah, istirahat dan liburan yang kurang serta beban kerja yang berat. Menurut Gustafon dalam Tnay (2013)

mengatakan bahwa kompensasi dan kesempatan untuk mendapatkan gaji yang lebih baik berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap gajinya serta ketidakpuasan itu tidak ditindaklanjuti oleh perusahaan maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan
PT. Roda Dunia Abadi
Tahun 2014-2017

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Rata-rata karyawan per tahun	(%) Turnover rate
2014	54	6	58	56	10,71
2015	58	8	54	56	14,29
2016	54	8	52	53	15,09
2017	52	9	50	51	17,65

Sumber : PT. Roda Dunia Abadi, 2018

Data diatas menunjukkan bahwa *turnover* karyawan yang terjadi di PT. Roda Dunia Abadi cukup tinggi. Hal ini ditandai dengan *turnover rate* yang selalu mengalami kenaikan selama 4 tahun terakhir. Sebuah perusahaan dapat dikatakan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi apabila melebihi 10% tiap tahunnya (Tsani, 2016). Menurut hasil wawancara dengan Ibu Endang selaku perwakilan yang ditunjuk sebagai narasumber oleh PT. Roda Dunia Abadi, banyaknya karyawan yang keluar dari PT. Roda Dunia Abadi disebabkan oleh faktor ketidakpuasan karyawan tersebut terhadap gaji yang diberikan, dukungan atasan yang tidak dirasakan oleh karyawan itu sendiri serta stres kerja yang dialami para karyawan karena memiliki begitu banyak beban pekerjaan. Narasumber juga mengatakan bahwa rata-rata gaji yang mereka terima hanya sebatas UMR DKI Jakarta. Jumlah

tersebut dianggap kurang bila dibandingkan dengan gaji karyawan dari perusahaan lain yang memiliki jenis usaha yang sejenis serta biaya hidup di Jakarta yang tidak murah. Jumlah gaji tersebut juga dianggap tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, beban pekerjaan yang mereka tanggung sehari-hari, belum lagi apabila atasan menuntut mereka menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin. Hal itu yang membuat karyawan merasa tidak betah untuk tetap tinggal di perusahaan dan memilih untuk meninggalkan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah kepuasan terhadap gaji yang diterima. Kepuasan gaji adalah persepsi individu terhadap apa yang dia terima dari atasannya tersebut telah sesuai dengan permintaan dan harapannya (Tnay et al, 2013). Itu berarti seorang karyawan dapat dikatakan puas dengan gaji yang mereka terima apabila gaji tersebut sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Kepuasan gaji menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena apabila seorang karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang mereka dapat, mereka akan berpikir untuk bekerja di tempat lain yang lebih mampu memberikan gaji sesuai dengan harapan mereka. Hal ini disebabkan karena seorang individu yang bekerja biasanya cenderung untuk mencari prospek karir yang lebih baik karena berbagai alasan, misalnya gaji yang pantas untuk menghidupi dirinya sendiri atau keluarganya. Inilah mengapa gaji merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan untuk memutuskan apakah tempat dimana mereka bekerja selama ini telah mampu memberikan gaji sesuai dengan harapan mereka. Apabila mereka merasa tidak sesuai, mereka akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dan jika

perusahaan tidak segera mengatasinya, mereka akan kehilangan karyawan tersebut serta pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi karyawan memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) adalah dukungan atasan. Dukungan atasan adalah dorongan fisik dan psikologis yang diberikan oleh atasan, atau atasan yang menghargai kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan, dengan demikian karyawan tersebut dapat berkembang (Tnay et al, 2013). Kepuasan pada atasan mengacu pada sejauh mana karyawan mengenali atasan mereka sebagai seorang yang membantu dan peduli terhadap mereka serta merasa puas dengan perilaku atasan terhadap mereka. Hal ini disebabkan karena atasan merupakan perwakilan utama dari sebuah perusahaan, yang memiliki tanggung jawab untuk membimbing dan mengevaluasi kinerja bawahan mereka, maka sangat penting untuk membuat karyawan merasa puas dengan perilaku atasannya agar karyawan memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlakuan yang baik atau tidak baik dari seorang atasan mencerminkan pandangan organisasi dan keputusan dari karyawan itu sendiri (Nazir et al, 2016). Karyawan yang diberi suara, komunikasi yang terbuka, pengakuan, serta atasan yang mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, akan cenderung tetap tinggal dalam sebuah perusahaan untuk jangka waktu yang lama (Gentry dalam Tnay et al, 2013).

Faktor lain yang dapat juga menyebabkan *turnover intention* adalah stres kerja (*work stress*). Stres kerja terjadi ketika seseorang merasa tuntutan dari sebuah pekerjaannya terlalu berat dan melebihi kemampuannya. Ketika karyawan merasakan situasi pekerjaannya sebagai suatu tuntutan yang mengancam serta

melebihi kemampuannya, dan apabila tuntutan tersebut tidak terpenuhi menjadi sesuatu yang sangat merugikan atau berbahaya, mereka menilai situasi tersebut sebagai stres (Tziner et al, 2015). Stres dapat disebabkan dari berbagai hal misalnya, target kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, kondisi kerja yang tidak masuk akal, lingkungan kerja, kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, gaji yang lebih rendah dari apa yang diharapkan sebagai imbalan, serta perasaan gagal. Stres ditempat kerja telah menjadi isu penting karena konsekuensinya dapat membawa kerugian besar bagi perusahaan dan karyawannya. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja pekerja dan mengakibatkan hasil kerja serta perilaku yang negatif (Tziner et al, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Wright dan Cropanzano dalam Liu dan Anthony (2012) menyatakan bahwa kelelahan emosional, yang merupakan indikator utama dari stres kerja adalah signifikan prediktor dari *turnover intentions*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Deconinck dan Dean (2004) menunjukkan bahwa *pay satisfaction* dan *supervisor satisfaction* merupakan prediktor signifikan dari *withdrawal cognition*. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Tekleab *et al* (2005) yang menyatakan bahwa *pay satisfaction* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Newman dkk (2012) menyatakan bahwa dukungan atasan yang diterima memiliki hubungan langsung terhadap *turnover intention*, begitu juga ketika apabila dimediasi oleh dukungan organisasi akan tetap menghasilkan hubungan yang signifikan. Namun hasil yang berbeda dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tuzun & Arzu (2012)

penelitian tersebut menyatakan bahwa dukungan atasan yang diterima (*perceived supervisor support*) tidak memiliki pengaruh langsung yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, melainkan hanya memoderasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Syahnorica dkk (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan akan memicu tingginya tingkat *turnover intentions* karyawan, begitu juga sebaliknya. Namun hasil yang berbeda dinyatakan oleh penelitian yang dilakukan Tziner dkk (2015) yakni hubungan langsung antara stres kerja dan *turnover intention* tidak signifikan, melainkan harus dimediasi terlebih dahulu melalui kepuasan kerja.

Tabel 1.2
Research Gap

Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap <i>Turnover Intention</i>				
No	Peneliti	Judul	Temuan Gap	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Deconinck dan Dean (2004)	<i>Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction And Supervisor Satisfaction In A Model Of Turnover Intentions</i>	Uji statistik antara pay satisfaction terhadap withdrawal cognition menghasilkan p value < 0,01. artinya kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap withdrawal cognition	Penelitian ini tidak dilakukan pada manajer sebuah perusahaan karena mereka sangat mungkin sudah puas terhadap gaji mereka, tidak juga dilakukan pada pekerja yang masih bersekolah

2	Tekleab <i>et al</i> (2005)	<i>Is It Pay Levels or Pay Raises That Matter to Fairness and Turnover?</i>	<p>Uji statistik antara pay satisfaction terhadap turnover intention menghasilkan p value > 0,10. artinya kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Penyebab kepuasan gaji menjadi tidak signifikan terhadap turnover intention karena responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pekerja yang juga masih menuntut ilmu sehingga kemampuan mereka masih terbatas. mereka tidak memiliki pilihan lain selain tetap tinggal di perusahaan dan menyesuaikan diri dengan gaji yang mereka diterima. karena apabila mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan kemampuan yang masih terbatas untuk mengejar gaji yang mereka harapkan di perusahaan lain, belum tentu perusahaan tersebut mau menerima dan mereka terancam menjadi pengangguran.</p>	<p>sehingga kemampuan mereka masih terbatas dan tidak memiliki pilihan lain selain menyesuaikan diri dengan gajinya, melainkan penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap sebuah perusahaan swasta dalam bidang jasa konstruksi sehingga dengan status tetapnya tersebut mereka lebih paham dengan segala kebijakan yang diberlakukan perusahaan termasuk di dalamnya tentang struktur dan administrasi penggajian yang diterapkan.</p>
---	-----------------------------	---	---	---

Pengaruh Dukungan Atasan terhadap <i>Turnover Intention</i>				
No	Peneliti	Judul	Temuan Gap	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Newman <i>et al</i> (2012)	<i>The Effects Of Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support, And Intra-Organizational Network Resources On Turnover Intentions (A Study Of Chinese Employees In Multinational Enterprises</i>	Uji statistik antara <i>perceived supervisor support</i> terhadap <i>turnover intention</i> menghasilkan <i>p value</i> < 0,001. Artinya <i>perceived supervisor support</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian ini juga menemukan bahwa <i>perceived supervisor support</i> tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> apabila dimediasi oleh <i>perceived organizational support</i> .	Dengan adanya perbedaan hasil dari kedua penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti kembali bagaimana pengaruh langsung antara dukungan atasan terhadap <i>turnover intention</i> tanpa melalui peran mediasi ataupun moderasi.
2	Tuzun & Arzu (2012)	<i>Organizational And Supervisory Support In Relation To Employee Turnover Intentions</i>	Tidak ditemukan adanya hubungan langsung yang signifikan antara <i>supervisory support</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh <i>supervisory support</i> hanya memoderasi hubungan antara <i>organizational support</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	

Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>				
No	Peneliti	Judul	Temuan Gap	Perbedaan dengan Penelitian Ini
1	Syahronica dkk (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)	Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Penelitian di Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk menunjukkan bahwa yang dominan pengaruhnya terhadap turnover intention adalah stres kerja karena memiliki nilai koefisien beta yang lebih besar yaitu 0,453.	Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, dimana zaman sekarang ini banyak sekali jumlah perusahaan yang bergerak di bidang tersebut. Sehingga besar kemungkinan apabila para karyawannya merasakan stres kerja yang berlebih pada suatu perusahaan akan memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.
2	Tziner <i>et al</i> (2015)	<i>Work Stress And Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout And Work Satisfaction</i>	Uji statistik antara stres kerja terhadap turnover intention menghasilkan p value > 0,01 yang artinya tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap turnover intention. Penyebabnya adalah karena penelitian ini dilakukan pada dokter di Israel dimana disana jumlah rumah sakitnya terbatas sehingga para dokter menyadari betul bahwa kondisi lingkungan kerja di semua rumah sakit adalah serupa. Sehingga walaupun mereka merasakan	

			stres, mereka tidak memiliki keinginan untuk berpindah ke rumah sakit lain.	
--	--	--	---	--

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat adanya kontradiksi hasil *research gap* terkait pengaruh kepuasan gaji, dukungan atasan dan stres kerja terhadap *turnover intention* yaitu meliputi hasil positif dan negatif hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Selain itu, terdapat pula masalah *turnover* yang tergolong cukup tinggi yang terjadi pada PT. Roda Dunia Abadi. Apabila tingkat *turnover* pada suatu perusahaan tinggi, dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan serta akan menjadi masalah bagi perusahaan karena perusahaan akan kehilangan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dan menjadi kerugian karena perusahaan akan mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen, seleksi serta pelatihan yang dilakukan dalam rangka mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang ditinggalkan karyawan lama tersebut. Oleh karena itu penelitian ini bermaksud untuk mengkaji ulang permasalahan tersebut. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT. Roda Dunia Abadi?
2. Apakah dukungan atasan berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT. Roda Dunia Abadi?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT. Roda Dunia Abadi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT. Roda Dunia Abadi.
2. Menganalisis pengaruh dukungan atasan terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT. Roda Dunia Abadi.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions* karyawan pada PT. Roda Dunia Abadi.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi serta referensi kepada pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh kepuasan gaji, dukungan atasan dan stres kerja terhadap *turnover intentions*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia, dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan dengan cara menangani *turnover intentions* yang terjadi pada perusahaan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang timbulnya *turnover* karyawan pada perusahaan, rumusan masalah tentang terjadinya *turnover* karyawan pada perusahaan, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini membahas mengenai landasan teori yang menjadi dasar penelitian ini dan berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu tentang *turnover intentions* karyawan pada perusahaan serta kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini membahas tentang variabel dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, analisis data serta interpretasi hasil dari penelitian ini.

BAB V Penutup

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian ini.