

**PENGARUH STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**
(Studi pada karyawan PT. Dankos Farma)



SKRIPSI

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

Disusun oleh :
Cahyo Seto Pambudi
NIM. 12010114140191

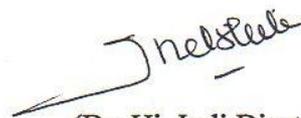
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Cahyo Seto Pambudi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114140191
Fakultas / Departemen : Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. DANKOS FARMA)**
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S.

Semarang, 10 Desember 2018

Dosen Pembimbing,



(Dr. Hj. Indi Djastuti M.S.)

NIP. 195702181984032001

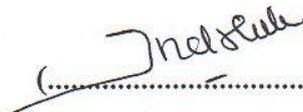
PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Cahyo Seto Pambudi
Nomor Induk Mahasiswa : 12010114140191
Fakultas / Departemen : Ekonomika dan Bisnis / S1 Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. DANKOS FARMA)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 20 Desember 2018

Tim Penguji

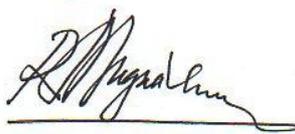
1. Dr. Hj. Indi Djastuti M.S.


(.....)

2. Dr. Mahfudz S.E., M.T.


(.....)

3. Dra. Rini Nugraheni M.M.


(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Cahyo Seto Pambudi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN PT. DANKOS FARMA)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. 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/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

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, 12 Desember 2018

Yang Membuat Pernyataan,

(Cahyo Seto Pambudi)

NIM. 12010114140191

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

-There's nothing you can do that can't be done-

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua peneliti. Mama tercinta Sri Handayani dan Papa tercinta Djoko Waluyo. Tidak banyak hal yang bisa saya berikan melainkan doa agar kedua orang tua saya sehat selalu dan selalu dalam lindungan Allah SWT.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of job stress and working environment on employee's turnover intention through job satisfaction as a mediator in pharmacy company in Indonesia, namely PT Dankos Farma. This study uses data sources from primary data through the distribution of research questionnaires, and secondary data through journals, books, and relevant data obtained from the company.

This study uses a non-probability sampling approach, more specifically the purposive sampling through the distribution of questionnaires to 119 respondents of PT Dankos Farma employees. The data analysis technique used in this study is Hierarchical Regression with IBM SPSS 23 application to find out the validity test, reliability test, classic assumption test, t test, F test, coefficient of determination test, and sobel test to find out the mediation effect.

Analysis of the statistical testing result showed that job stress had significant negative effect on job satisfaction, and had significant positive effect on turnover intention. While working environment had significant positive effect on job satisfaction, and had a significant negative impact on turnover intention. Job satisfaction had a significant negative impact on turnover intention. In addition, it is also known that job satisfaction variables can mediate the indirect relationship between job stress and job satisfaction on turnover intention.

Keywords: job stress, working environment, job satisfaction, turnover intention, hierarchical regression, IBM SPSS 23

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh dari variabel stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan farmasi PT Dankos Farma. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer melalui pendistribusian kuesioner penelitian, dan data sekunder melalui jurnal, buku, dan data relevan yang yang diperoleh dari perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teknik pendekatan *non-probability sampling*, lebih khususnya yaitu *proportional sampling* melalui pendistribusian kuesioner pada 119 responden karyawan PT Dankos Farma. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 23 dengan metode analisis jalur dan regresi berjenjang. Analisis data yang dilakukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji koefisien determinasi, serta uji sobel untuk mengetahui efek mediasi.

Hasil analisis pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, diketahui juga bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Regresi Berjenjang, IBM SPSS 23.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Berkat rahmat Allah SWT, maka skripsi yang berjudul: **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT Dankos Farma)”** dapat terlaksana dan selesai dengan baik, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Kota Semarang.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini tidak akan dapat selesai dengan baik. Maka dengan ini, perkenankanlah peneliti untuk mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas segala dedikasinya demi membuat Fakultas Ekonomika dan Bisnis menjadi lebih baik.
2. Bapak Harjum Muharam, SE, M.E selaku Kepala Departemen Manajemen, atas segala dukungan baik secara administratif maupun secara moral melalui ilmu yang telah diberikan.
3. Bapak Mirwan Surya Perdhana S.E., M.M., Ph.D. selaku dosen wali selama menempuh pendidikan sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberi bimbingan dan dukungan kepada peneliti dalam menjalani proses belajar di Universitas Diponegoro.
4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti S.M. selaku dosen pembimbing peneliti yang telah membimbing peneliti dan memberi banyak masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini
5. Ibu Sri Handayani dan Bapak Djoko Waluyo selaku kedua orang tua serta Restu Anjarwati selaku kakak peneliti atas segala pengorbanan,

kasih sayang, dukungan, dan doanya sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian ini dengan lancar.

6. Keluarga RBTR dan Group Penting (Kevin, Firhand, Fahmi, Adit, Donny, Fachry, Kresna) yang telah bersama sejak SMP - SMA dan selalu memberi motivasi yang baik sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Donny, Raihan, Yogie, Jihan, Azzam dan Bismo selaku rekan yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi. Semoga kita semua dapat sukses bersama.
8. Keluarga KSPM FEB Undip dan EBC FEB Undip, yang selama tiga periode berproses bersama. Terimakasih karena telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk berkembang dan membuka potensi dalam diri peneliti. Semoga KSPM dan EBC tetap utuh sebagai keluarga sampai kapanpun
9. Seluruh rekan Manajemen angkatan 2014 yang selama masa perkuliahan ini telah saling memotivasi, memberikan saran-saran terbaik dalam setiap proses perkuliahan hingga akhir.
10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas motivasi, dukungan serta doa yang telah diberikan kepada penulis dalam berupaya menyelesaikan skripsi.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, peneliti merasa bahwa dalam penulisan skripsi ini masih kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semoga dengan dibuatnya skripsi ini, dapat memberikan manfaat positif terhadap dunia pendidikan.

Semarang, 12 Desember 2018

Peneliti,

(Cahyo Seto Pambudi)

NIP. 12010114140191

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.1.2 Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.1.3 Prediktor <i>Turnover Intention</i>	17
2.1.1.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	19
2.1.2 Stres Kerja.....	20
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	20
2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja	21
2.1.2.3 Konsekuensi Stres Kerja	25
2.1.2.4 Indikator Stres Kerja.....	26
2.1.3 Lingkungan Kerja	27
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	27
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	29
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	31

2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	31
2.1.4.2	Aspek Kepuasan Kerja.....	32
2.1.4.3	Dampak Kepuasan Kerja	33
2.2	Kerangka Pemikiran	36
2.2.1	Keterkaitan antara Stres Kerja dengan Turnover Intention Karyawan	36
2.2.2	Keterkaitan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja	36
2.2.3	Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention	37
2.2.4	Keterkaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	38
2.2.5	Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Karyawan.....	38
2.3	Penelitian Terdahulu	39
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	42
2.5	Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN		44
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	44
3.1.1	Variabel Penelitian	44
3.1.2	Definisi Operasional	45
3.2	Populasi dan Sampel	48
3.2.1	Populasi.....	48
3.2.2	Sampel.....	48
3.3	Jenis dan Sumber Data	49
3.3.1	Data Primer	49
3.3.2	Data Sekunder	50
3.4	Metode Pengumpulan Data	50
3.5	Metode Analisis Data.....	51
3.5.1	Analisis Deskriptif	51
3.5.2	Uji Kelayakan Instrumen	53
3.5.2.1	Uji Validitas.....	53
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	53
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.5.3.1	Uji Normalitas	55
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	55
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	56
3.5.4	Uji Goodness of Fit.....	57
3.5.4.1	Uji F.....	57
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	57
3.5.4.3	Uji t (Parsial)	58

3.5.5 Analisis Jalur (Path Analysis)	58
3.5.6 Uji Sobel	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	60
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.2 Gambaran Umum Responden	61
4.2.1 Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin	61
4.2.2 Karakteristik Responden menurut Usia	62
4.2.3 Karakteristik Responden menurut Pendidikan.....	63
4.3 Analisis Data	64
4.3.1 Analisis Angka Indeks	64
4.3.1.1 Analisis Deskripsi Angka Indeks Variabel Turnover Intention	65
4.3.1.2 Analisis Deskripsi Angka Indeks Variabel Stres Kerja.....	66
4.3.1.3 Analisis Deskripsi Angka Indeks Variabel Lingkungan Kerja	67
4.3.1.4 Analisis Deskripsi Angka Indeks Variabel Kepuasan Kerja	67
4.4 Uji Kelayakan Instrumen	68
4.4.1 Uji Validitas	68
4.4.2 Uji Reliabilitas	69
4.5 Uji Asumsi Klasik	70
4.5.1 Uji Normalitas.....	70
4.5.2 Uji Multikolinearitas	73
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.6 Uji Goodness of Fit	77
4.6.1 Uji F	78
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	79
4.6.3 Uji T (Parsial)	81
4.7 Analisis Jalur.....	82
4.7.1 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total antar Variabel	84
4.7.2 Uji Sobel	85
4.8 Pembahasan.....	88
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	88
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	89
4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	90
4.8.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention	91
4.8.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention	92
BAB V PENUTUP	93

5.1 Kesimpulan	93
5.2 Keterbatasan Penelitian	95
5.3 Saran.....	96
5.3.1 Bagi Perusahaan	96
5.3.2 Bagi Penelitian Mendatang	98
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN A	96
LAMPIRAN B	105
LAMPIRAN C	107
LAMPIRAN D	114
LAMPIRAN E	127

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover PT Dankos Farma Maret 2017-2018	3
Tabel 1.2 Research Gap	5
Tabel 4.1 Keterangan Kuesioner	61
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Data Responden Menurut Usia	63
Tabel 4.4 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.5 Analisis Angka Indeks Turnover Intention	66
Tabel 4.6 Analisis Angka Indeks Stres Kerja	66
Tabel 4.7 Analisis Angka Indeks Lingkungan Kerja	67
Tabel 4.8 Analisis Angka Indeks Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Data	70
Tabel 4.11 Hasil Uji tabel Kolmogorov-Smirnov Model 1	71
Tabel 4.12 Hasil Uji tabel Kolmogorov-Smirnov Model 2	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Model 1	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Model 2	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Park Model 1	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Park Model 2	77
Tabel 4.17 Hasil Uji F Model 1	78
Tabel 4.18 Hasil Uji F Model 2	78
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi Model 1	79
Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi Model 2	79
Tabel 4.21 Hasil Uji t Model 1	81
Tabel 4.22 Hasil Uji t Model 2	82
Tabel 4.23 Hasil Koefisien Persamaan Linear Berganda	83
Tabel 4.24 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	43
Gambar 3.1 Skala Likert	52
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot Model 1.....	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot Model 2.....	73
Gambar 4.3 Hasil Scatterplot Model 1.....	75
Gambar 4.4 Hasil Scatterplot Model 2.....	76
Gambar 4.5 Analisis Jalur Penelitian	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner Penelitian	97
Lampiran B Tabulasi Data	106
Lampiran C <i>Output SPSS</i>	108
Lampiran D Surat Izin Penelitian	114
Lampiran E Surat Keterangan Penelitian	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada tahun 2018 ini dituntut untuk bersaing secara ketat dengan perusahaan lainnya agar tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang unggul secara kinerja maupun kemampuan kompetitifnya dibanding perusahaan lain. Kinerja keuangan maupun kinerja non-keuangan mampu menggambarkan kinerja dari perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan-perusahaan kebanyakan melakukan upaya berupa mengurangi biaya-biaya yang sekiranya dapat menghalangi perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut. Dengan kedua hal tersebut berjalan dengan maksimal, maka kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari pendapatan dan pengeluaran dapat dioptimalkan. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja melalui karyawan sebagai elemen sumber daya manusia.

Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila kinerja karyawan dari perusahaan tersebut baik.

Berlaku sebaliknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai target. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar para karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (Turnover).

Mathis dan Jacksen (2011) menjelaskan bahwa turnover karyawan adalah suatu proses dimana seorang karyawan pergi dari suatu perusahaan atau organisasi dan harus digantikan. Turnover karyawan masih normal terjadi pada perusahaan dalam dunia bisnis selama angka turnover tersebut tidak tinggi. Tingkat turnover yang tinggi dapat membuat perusahaan perlu menganggarkan biaya yang lebih tinggi untuk melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan melaksanakan pelatihan untuk karyawan baru dimana tingginya biaya untuk semua hal tersebut dapat membuat kinerja keuangan perusahaan terhambat. Selain itu turnover karyawan juga dapat mempengaruhi efisiensi berjalannya perusahaan, karena keluar masuknya karyawan dapat merubah ritme bekerja karyawan secara keseluruhan karena adanya adaptasi dan penyesuaian dari karyawan baru.

Turnover karyawan dapat terjadi akibat adanya intensi atau keinginan dari karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, atau dapat disebut sebagai *turnover*

intention. Timbulnya *turnover intention* pada diri karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal.

Penelitian ini berawal dari adanya masalah di PT Dankos Farma dimana perusahaan tersebut mengalami tingkat *turnover* yang tinggi setiap tahunnya, sehingga penelitian ini memerlukan data *turnover* yang valid selama satu periode yang akan dicantumkan di table berikut:

Tabel 1.1
Turnover Karyawan PT Dankos Farma Maret 2017-2018

Tahun	Bulan	Rata-rata jumlah karyawan	Turnover	Persentase
S u m b e r 2017 : 2018	Maret	1214	3	
	April		10	
	Mei		13	
	Juni		13	
	Juli		10	
	Agustus		20	
	September		10	
	Oktober		17	
	November		9	
	Desember		23	
	Januari		3	
	Februari		11	
Maret	14			
Total		1214	156	12,85%

Data sekunder yang diolah, 2018

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* pada karyawan PT Dankos Farma dalam periode satu tahun adalah sebesar 12,85% atau hampir mencapai 13% dimana menurut standar yang ditetapkan oleh Gallup, tingkat *turnover* yang melebihi 10% dalam satu tahun sudah termasuk dalam kategori tinggi.

Untuk menggali faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya fenomena *turnover* yang terjadi di PT Dankos Farma, dilakukanlah sebuah wawancara sederhana dengan salah seorang Supervisor HRD PT Dankos Farma. Dari wawancara yang telah dilakukan, terungkap bahwa ada banyak karyawan yang merasa stress dan tertekan dalam bekerja karena terbebani target kerja yang terlalu tinggi terutama di bagian produksi. Tingginya target kerja dikarenakan PT Dankos Farma mengalami penurunan performa keuangan, sehingga perusahaan meningkatkan target produksi. Sementara disaat yang bersamaan, angka karyawan yang keluar dari perusahaan terhitung cukup tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang masih bertahan harus menanggung beban kerja yang sangat tinggi. Para karyawan juga merasakan adanya tekanan dari atasan mereka dikarenakan adanya target yang tinggi pada bagian produksi. Selain itu, karyawan juga merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Dari hasil wawancara tersebut, maka dapat disimpulkan penyebab terbesar fenomena *turnover* di PT Dankos Farma adalah tingkat stress kerja dan kualitas lingkungan kerja di perusahaan.

Untuk memperkuat faktor yang telah disebutkan diatas, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dikaji sebagai penguat latar belakang penelitian, diantaranya pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Sheraz *et al.*, 2014) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan serta berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian pada penelitian

yang dilakukan oleh (Markey *et al.*, 2012), lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Shah & Jumani, 2015), kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Selain itu, penelitian ini juga dilakukan atas dasar adanya inkonsistensi hasil dari beberapa penelitian terdahulu dengan variabel serupa. Beberapa penelitian tersebut akan dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Research Gap

No	Variabel	Peneliti	Hasil
1	Stres Kerja	Qureshi, et al. 2013 <i>Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja memiliki pengaruh positif, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention
		Tziner, et al; 2015 <i>Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap turnover intention

2	Lingkungan Kerja	<p>Qureshi, et al. 2013 <i>Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja memiliki pengaruh positif, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention</p>
		<p>Dwiyanto & Sularso, 2016 <i>The Influence Leadership Style, Work Environment On Turnover Intentions Through Burnout Of Non-Permanent Employees At Jember University</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i></p>

Sumber: Studi Literatur, 2018

Dari adanya *research gap* diatas, maka dibuatlah penelitian ini dengan menyisipkan variabel kepuasan kerja sebagai mediator untuk mengisi gap yang ada pada penelitian sebelumnya.

Kepuasan kerja menurut Locke (1976; dalam Sharma, Naman. Singh, 2017) adalah suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Dimana sikap tersebut dicerminkan oleh moral dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja dan prestasi karyawan dalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas dengan apa

yang dikerjakannya dapat membantu perusahaan terhindar dari adanya turnover karyawan. Selain itu karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya cenderung akan lebih setia bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Heslop (dalam Arasli dan Baradarani, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan yang muncul diantara ekspektasi seorang karyawan mengenai suatu pekerjaan dengan pekerjaan itu sendiri. Karyawan dapat merasa tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan apabila mereka merasa tidak senang dan tidak nyaman dalam mengerjakan kewajiban mereka dalam pekerjaan. Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan menjadi tidak senang dalam menjalani pekerjaan mereka, dan salah satunya adalah mengalami stres dalam menjalani pekerjaan mereka.

Menurut Beehr (1976; dalam Qureshi *et al.*, 2013), stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena dipengaruhi oleh suatu kondisi, kondisi yang mempengaruhi dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dengan baik dapat terancam ketika seseorang mengalami stress. Seseorang yang mengalami stress dapat merespon dengan dua cara, yaitu eustress dan distress seperti yang dikatakan oleh Selye (dalam Szabo *et al.*, 2012). Eustress yaitu seseorang merespon terhadap stress dengan merasa tertantang untuk dapat melakukan yang terbaik. Sedangkan distress adalah respon terhadap stress dimana seseorang mengalami reaksi emosional berupa rasa cemas, takut, putus asa, dan lain sebagainya. Bahkan bukan tidak mungkin seseorang tersebut akan melakukan hal yang tidak baik ketika mengalami distress seperti mengkonsumsi obat-obatan

terlarang, minuman keras, dan hal lainnya yang dapat membahayakan dirinya maupun orang lain. Dengan efek dari stress yang dapat dapat membuat kinerja seseorang menurun dan pada akhirnya membuat seseorang tersebut tidak puas dengan apa yang dikerjakan.

Stres kerja merupakan hal yang berbeda dari stress pada umumnya. Menurut Caplan *et al.* (dalam George dan Zakkariya, 2015), stress kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada karyawan ketika ada sesuatu hal pada lingkungan kerja yang menimbulkan gangguan atau ancaman bagi karyawan tersebut. Apabila stress kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan memiliki dampak yang kurang baik ke perusahaan itu sendiri. Dalam jangka pendek, karyawan akan mengalami penurunan motivasi untuk bekerja dan akan berujung pada buruknya kinerja yang dihasilkan dimana hal ini akan membawa kerugian bagi perusahaan. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan akan merasa tidak tahan akibat berada di bawah tekanan dalam waktu yang lama sehingga karyawan tersebut memiliki kondisi fisik dan psikis yang kurang sehat dan bahkan bisa saja memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan akan menemukan tempat bekerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga tidak membuat karyawan tersebut mengalami stress kerja yang terlalu berat.

Lingkungan kerja menurut Schultz, Duane; Schultz, (2006), lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang memiliki kaitan dengan karakteristik tempat bekerja terhadap sikap dan perilaku karyawan, dimana hal tersebut berhubungan dengan adanya perubahan-perubahan psikologis yang disebabkan oleh hal-hal

yang dialami karyawan dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan tidak memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja dibiarkan terus-menerus dalam keadaan tidak baik, maka hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya. Semua hal yang disebabkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja juga dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman berada di perusahaan dan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain dengan harapan agar mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman. Maka dari itu penting sekali bagi perusahaan untuk dapat menjaga stabilitas yang ada di lingkungan kerja perusahaan untuk mempertahankan talenta-talenta yang ada agar tetap bertahan di perusahaan.

Dengan tersedianya lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan, maka karyawan tidak akan mengalami stress dalam pekerjaannya dan efek baiknya adalah akan meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Seiring meningkatnya kepuasan kerja karyawan, keinginan karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan akan meningkat dan juga akan membantu perusahaan untuk terhindar dari adanya *turnover intention* pada diri karyawan. Namun apabila perusahaan gagal untuk memberikan kompensasi yang layak dan tidak mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan, maka karyawan

akan merasa tidak nyaman untuk bertahan di perusahaan tersebut. Karyawan yang berada dalam kondisi seperti yang sudah disebutkan diatas akan memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya dan pindah ke perusahaan yang dapat memberi kompensasi yang layak dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Dankos Farma dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi dan merupakan anak perusahaan dari PT.Kalbe Farma. PT. Dankos merupakan perusahaan yang membuat obat-obatan dengan pabrik yang bertempat di Pulogadung, Jakarta. PT Dankos Farma memiliki visi untuk senantiasa menjadi perusahaan farmasi yang mempunyai komitmen kuat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penerapan ilmu dan teknologi di tingkat nasional dan regional serta sebagai pemberi kerja terbaik di Indonesia.

Untuk dapat mencapai visi yang ditetapkan, tentunya PT Dankos Farma membutuhkan performa yang maksimal dari seluruh elemen perusahaan, salah satunya dari elemen sumber daya manusia. Oleh karena itu PT. Dankos Farma memberlakukan perbaikan berkesinambungan, 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin), dan juga telah tersertifikasi ISO 9001 dimana sertifikat ini merupakan standar di bidang manajemen mutu yang tentu sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar dapat mencapai standar tersebut.

Dalam usaha untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik serta menjalankan visi dan misi perusahaan, tentu saja PT. Dankos Farma mengalami beberapa masalah dalam menjalankan rumah tangga perusahaan. Dimana salah

satu masalahnya adalah masalah dalam bidang sumber daya manusia. Masalah yang cukup terlihat pada PT Dankos Farma adalah tingginya angka *turnover* dari para karyawan.

Berdasarkan permasalahan serta kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja yang berimbas pada *turnover intention* karyawan, namun hal ini belum dapat dibuktikan kebenarannya di PT. Dankos Farma, sehingga dapat disusun penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, permasalahan yang terjadi adalah adanya tingkat turnover dan kemungkinan turnover yang tinggi dari para karyawan PT. Dankos Farma, tidak puasnya para karyawan terhadap pekerjaan mereka yang disebabkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja dan adanya tekanan yang menyebabkan para karyawan mengalami stress kerja. Maka dari itu, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dankos Farma”

Dari rumusan masalah diatas maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. DANKOS FARMA?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. DANKOS FARMA?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. DANKOS FARMA?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. DANKOS FARMA?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. DANKOS FARMA?

1.3 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang bisa didapatkan dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dankos Farma
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dankos Farma
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dankos Farma
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dankos Farma
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dankos Farma

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang didapat dari penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi dalam bidang ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi pihak yang membutuhkan.

2. Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh PT. Dankos Farma sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam usaha untuk mempertahankan karyawannya sehingga PT. Dankos Farma dapat menjadi perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang mengenai topik bahasan yang telah dipilih, rumusan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian.

BAB II. TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini, akan dijabarkan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Teori yang akan dijelaskan adalah mengenai *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan variable penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan dan analisis data.

BAB IV. HASIL DAN ANALISIS

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengolahan data.

BAB V. PENUTUP

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan-kesimpulan yang dapat dihasilkan dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini juga akan memaparkan saran dan solusi mengenai masalah yang ada.