

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Varibel *Intervening* di PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo)

Oleh:

Dian Setyo Bakti

Dosen Pembimbing : Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari 2024



Latar Belakang

Dalam sudut pandang manajemen sumber daya manusia karyawan atau sekolompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi (perusahaan) adalah suatu unsur yang sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan dalam bersaing dan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Maka dari itu setiap organisasi perusahaan selalu dituntut untuk bisa lebih mengoptimalkan sumber daya manusianya yang tidak lain adalah karyawan, dengan harapan karyawannya mampu untuk berprestasi semaksimal mungkin serta dapat berkontribusi dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.

Turnover intention merupakan suatu persepsi subjektif dari diri karyawan untuk berhenti dari pekerjaan pada saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan kerja lainnya.



Latar Belakang

Permasalahan yang terjadi, juga kerap dihadapi oleh PT. Tiga Putra Mulya. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penyaluran tenaga kerja di daerah Pandaan, Pasuruan. Data karyawan PT. Tiga Putra Mulya, didapatkan bahwa tingkat turnover perusahaan ini masih terbilang cukup tinggi dari tahun 2020-2022 didapatkan persentase sebesar diatas 10%. Semakin meningkatnya angka turnover, menunjukkan bahwa karyawan PT. Tiga Putra Mulya merasa tidak betah dan bahkan tidak puas dalam bekerja. Berikut data *turnover* pada PT. Tiga Putra Mulya periode Tahun 2020-2022:

Tabel 1. Data *Turnover* karyawan PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo) |
Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Turnover Rate (%)
2020	130	110	-	20	15,3%
2021	110	150	50	10	9,1%
2022	150	135	5	20	13,3%

Sumber: PT Tiga Putra Mulya, 2023

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo) selama periode 2020 sampai 2022 cukup tinggi, karena setiap tahunnya tingkat *turnover* pada PT. Tiga Putra Mulya (unit Domusindo) mencapai angka diatas 10%. Sedangkan tingkat turnover dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah :

- Apakah beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
- Apakah beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- Apakah beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

Tujuan Penelitian :

- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja, terhadap *turnover intention*.
- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja, terhadap kepuasan kerja.
- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
- Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kategori SDGs : Peneliti mengambil judul “Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo)” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak.



Metode

Jenis Penelitian

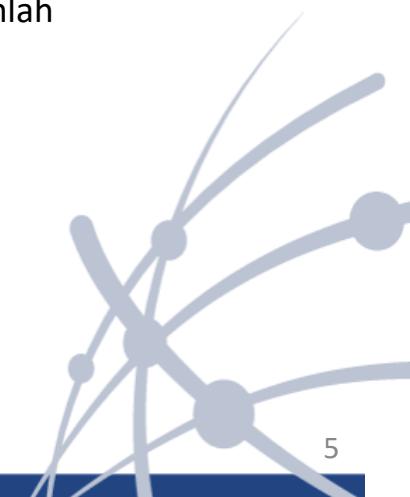
Jenis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

Lokasi Penelitian

PT. Tiga Putra Mulya, yang beralamat di Dsn. Wangi Sumberejo, Kec. Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

- Populasi terdiri atas obyek atau subyek yang berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan [24]. Populasi dari penelitian ini yakni karyawan dari PT. Tiga Putra Mulya yang berjumlah 150 karyawan.
- Sampel merupakan bagian dari jumlah dari setiap karakteristik yang dimiliki oleh populasi” [24]. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel jenuh merupakan suatu teknik dalam penentuan sampel jika seluruh populasi dijadikan sebagai sampel [24]. Teknik ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus [24]. Maka sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tiga Putra Mulya (Unit Domusindo yang berjumlah 150 karyawan.



Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden dan jurnal terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah di rumuskan dalam proposal. Dengan data kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik atau angka yang sudah tersedia



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



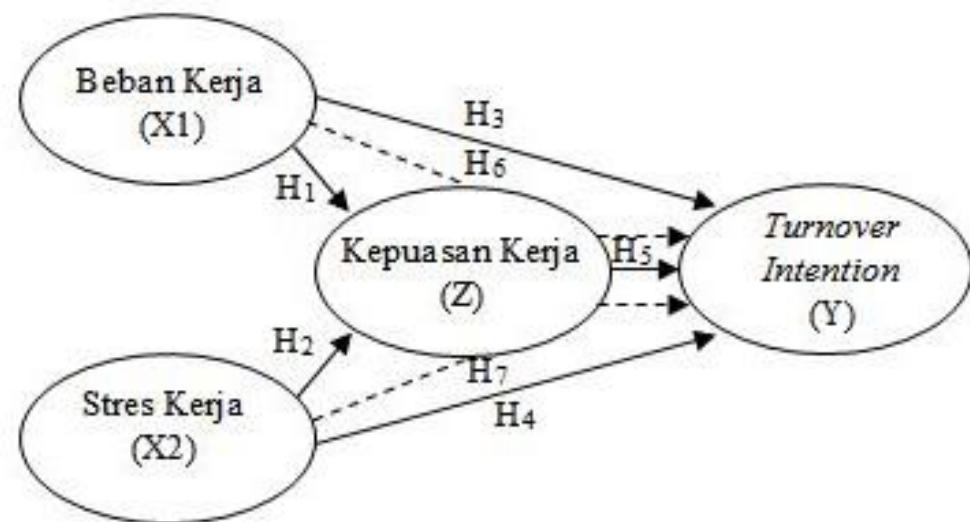
[universitas
muhammadiyah
sidoarjo](https://www.facebook.com/universitasmuhammadiyahsidoarjo)



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Koseptual

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual mempunyai hubungan secara teoritis antara variabel penelitian yaitu antara *variable independent* dengan *variable dependent* [24]. Dalam penelitian ini dilakukan terhadap beban kerja dan stres kerja terhadao *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Maka kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan kesimpulan atau dugaan sementara atas permasalahan berdasarkan kerangka pemikiran yang dilandasi oleh teori. Adapaun hipotesis hipotesis untuk penelitian ini adalah:

- H₁ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₂ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₃ : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H₄ : Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turonver Intention*
- H₅ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
- H₆ : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*
- H₇ : Sters Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.





DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI