

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Persaingan global memberikan tekanan pada seluruh perusahaan didalam sebuah industri untuk berusaha lebih produktif. Kesadaran bahwa pada era ekonomi global telah menempatkan setiap perusahaan pada posisi yang sama, karena era globalisasi sebagai era tanpa batasyang disertai dengan persaingan yang ketat. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat kerja, mesin – mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan atau SDM yang mengolah faktor – faktor produksi lainnya tersebut. Banyak perusahaan yang menggunakan strategi untuk mengurangi biaya – biaya yang dapat menyebabkan pemborosan demi mencapai target yang optimal. Untuk mencapai performa yang optimal sumber daya perusahaan dengan mengelola sumber daya yang efektif dan efisien terlebih sumber daya manusianya yaitu karyawan yang merupakan aset perusahaan dan menjadi salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Selain itu SDM merupakan aset penting bagi perusahaan yang dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat di tentukan pada sumber daya manusianya yaitu karyawan (Nawawi dalam Gaol 2014). Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, salah satu tanggung jawab perusahaan dengan memenuhi kebutuhan berupa kepuasan dan kenyamanan karyawan guna mengurangi tingkat turnover pada perusahaan.

*Turnover* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Pendapat lain berkaitan dengan Turnover Intention disampaikan oleh Dharma

(2013) *Turnover Intention* merupakan tingkat kecenderungan tingkah laku yang dimiliki karyawan untuk berfikir mencari pekerjaan baru di organisasi yang berbeda atau adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam jangka waktu singkat. *Turnover Intention* dapat menimbulkan dampak seperti, biaya pergantian karyawan, adanya resiko peningkatan kecelakaan kerja pada karyawan baru, dan pemborosan biaya yang disebabkan pergantian karyawan baru (Hartono, 2002). Menurut Mobley *et al* (1978) menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi timbulnya *Turnover Intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Andini, 2006) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Renno Eka Verina (2015) menyebutkan faktor lain yang signifikan negatif faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah Stres Kerja dan Beban Kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Hana Rizka Ananda (2018) menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja juga bisa diartikan rasa senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha dkk., 2012). Priansa (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai evaluasi dan karakteristiknya. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari fakta bahwa kepuasan kerja dapat dicapai ketika semua harapan karyawan dapat dipenuhi oleh pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai cerminan dari sikap individu serta perasaan individu akan pekerjaannya yang merupakan hubungan interaksi antara individu tersebut dengan lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan memberikan semua kemampuan dan kekuatan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Hal ini memperlihatkan bahwa posisi kepuasan kerja dalam penelitian ini berfungsi sebagai variabel intervening atau permediasi. Diharapkan dengan kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening dapat menjadi alternatif atau solusi dalam menghadapi permasalahan yang ada pada perusahaan terutama terhadap stres

kerja, beban kerja dan lingkungan kerja . Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aji Nugroho (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian lain dilakukan oleh Cahyo Saputra (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

*Stres* sebagai suatu istilah yang mencakup tekanan, beban, konflik , kelelahan, ketegangan, panik, kemurungan dan hilang daya. Menurut Mulyadi (2015) Stres merupakan suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. *Stres kerja* adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Suwanto (1999) Stres dalam kerja merupakan konsekuensi adanya penekanan yang dialami seseorang di tempat kerja, yang mungkin dibawa pulang ke rumah seperti : perasaan marah, terganggu, letih, dsb. Hal ini akan mengakibatkan konflik. Stres yang dialami karyawan yang biasanya disebabkan oleh faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual (Robbins, 1996). Semakin banyak karyawan yang mengalami stres kerja dapat memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik diperusahaan lain. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda Arum Setyaningtyas (2018) bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Alfian Arya Putradiarta (2016) bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention.

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi dan balas jasa sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja karyawan. Menurut Simamora (2006) Kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas parakaryawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Sedangkan menurut Handoko (2005) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dan balas jasa merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan. Bagi karyawan, kompensasi merupakan pendapatan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan. Menurut Dessler (2009), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu. Sedangkan menurut Hasibuan (2007) kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Kompensasi yang dikelola secara baik akan membant perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitupun sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, memungkinkan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan Suryo Pranowo (2016) yang menyatakan bahwa

kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah atau *Turnover Intention*. Selain penelitian dari Ridwan Suryo Pranowo, penelitian terkait yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif signifikan yaitu penelitian dari Tri Tejo Nugroho (2018).

PT. Pluto Tech merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *spare park* khusus lemari es. Perusahaan ini berada di wilayah Kabupaten Tangerang yang posisinya berbatasan langsung dengan wilayah Kabupaten Bogor, sehingga perusahaan ini berada di daerah sub urban yang masyarakatnya memiliki karakter tersendiri. Perusahaan ini berdiri sejak 20 Desember 2002 yang berlokasi Jl. H Sanen No. 3A Cirarab Kecamatan Legok, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten. Perusahaan ini memproduksi *spare park* lemari es seperti *Door Assy Gasket Refrigerator, Seal Front Plate, PVC Compound, dan Homebar Assy Door*. Namun, saat ini PT. Pluto Tech hanya memproduksi *Door Assy Gasket Refrigerator* saja. *Door Assy Gasket Refrigerator* merupakan salah satu komponen dari lemari es yang berbahan dasar karet yang berisi lempengan magnet dan biasanya terletak pada pintu lemari es yang berfungsi sebagai perekat pada lemari es sehingga suhu dalam lemari es tetap terjaga.

PT. Pluto Tech berkomitmen bahwa PT. Pluto Tech akan selalu Menghasilkan produk dengan kualitas dan keandalan tertinggi, fleksibel dalam memenuhi pelanggan dan, membuat pelanggan puas. Selain itu PT. Pluto Tech. Hal ini dibuktikan dengan menjalin mitra dengan beberapa perusahaan seperti PT. LG Electronics Indonesia, PT. Yasunli Abadi Utama Plastik, PT. Jin Woo Engineering Indonesia. Selain menjaga mitranya PT. Pluto Tech sangat memperhatikan kenyamanan karyawan dengan menyediakan ruang kerja yang nyaman dengan harapan karyawan mampu bekerja produktif.

PT. Pluto Tech memiliki beberapa bidang dalam perusahaan seperti bagian *front office, back office, Gudang, cleaning service, security*. Karyawan PT. Pluto Tech saat ini tercatat sebanyak 179 karyawan. Jumlah ini sempat bertambah pada tahun pada tahun 2015. Kemudian terjadi penurunan jumlah karyawan 3 tahun terakhir, hal ini diakibatkan bertambahnya karyawan yang keluar pertahunnya tercatat pada tahun 2014 jumlah karyawan mencapai 241 dengan presentase karyawan resign 12%. Pada tahun 2015 jumlah karyawan bertambah menjadi 250 hal ini disebabkan adanya peningkatan jumlah karyawan masuk tertimbang karyawan keluar sebanyak 9%. Pada tahun 2016 terjadi peningkatan jumlah karyawan resign sebanyak 16%. Diikuti pada tahun 2017 dan 2018 yang juga mengalami peningkatan jumlah karyawan resign. Pada tahun 2017 sebanyak 22% dan tahun 2018 sebanyak 30%. Berdasarkan Data yang telah diolah yang menunjukkan tingkat turnover karyawan yang mengalami peningkatan seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan PT.Pluto Tech Tahun 2014 - 2018**

TAHUN	TOTAL KARYAWAN MASUK	TOTAL KARYAWAN KELUAR	TOTAL KARYAWAN	PRESENTASE
2014	21	30	241	12%
2015	32	23	250	9%
2016	17	37	230	16%
2017	23	46	207	22%
2018	25	53	179	30%

Sumber Data : Data diolah,2019

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2014 tercatat sebanyak 21 karyawan yang masuk dan 30 karyawan yang keluar dengan presentase 12% dan total jumlah karyawan sebanyak 241. Pada tahun berikutnya terjadi penurunan total jumlah karyawan keluar sebanyak 9% dengan total karyawan masuk sebanyak 32 dan 23 karyawan yang keluar,tentu saja jumlah ini mengalami peningkatan total karyawan menjadi 250 karyawan. Kemudian pada tahun 2016 total karyawan berkurang menjadi 230 karyawan hal ini disebabkan adanya peningkatan kembali pada jumlah karyawan keluar mencapai 37 karyawan dan karyawan masuk hanya 17 karyawan dengan presentase 16%. Jumlah karyawan ini terus berkurang dua tahun berikutnya. Pada tahun 2017 dengan total karyawan sebanyak 207 dengan total jumlah karyawan masuk sebanyak 23 karyawan dan karyawan yang keluar sebanyak 46 karyawan dengan presentase 22%. Pada tahun 2018 total karyawan saat ini tercatat sebanyak 179 karyawan dengan total jumlah karyawan masuk 25 karyawan dan total karyawan keluar sebanyak 53 karyawan dengan presentase 30%, maka dapat disimpulkan pada PT. Pluto Tech mengalami peningkatan jumlah *turnover* karyawan pada tahun 2014 dan sempat mengalami penurunan tingkat turnover yang terjadi pada 2015 itupun hanya berselang 3 tahun berikutnya PT.Pluto Tech kembali mengalami peningkatan tingkat *turnover*. Selain itu terdapat jumlah tingkat absensi karyawan dimana terdapat banyak karyawan yang melakukan absensi pertahunnya dan cenderung meningkat. Hal ini dapat berdampak buruk dan dapat menimbulkan terjadinya indikasi adanya turnover intention pada karyawan PT. Pluto Tech. Dimana tingkat absensi dapat mempengaruhi tingkat *turnover* pada perusahaan, berdasarkan data abasensi pada PT.Pluto Tech 5 tahun terakhir terdapat peningkatan tingkat absensi karyawan dimana puncak dari tingkat absensi terdapat pada tahun 2015 sempat menurun pada tahun 2016 dan berangsur meningkat pada tahun 2017 dan 2018 mencapai 49% dimana angka ini cukup tinggi untuk tingkat absensi karyawan pada 5 tahun terakhir.Berikut data tingkat Absensi karyawan 5 tahun terakhir pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi karyawan pada PT. Pluto Tech Tahun 2014 -2018**

TAHUN	TOTAL KARYAWAN ALPHA	TOTAL KARYAWAN	PRESENTASE
2014	70	241	29%
2015	195	250	78%
2016	85	230	36%
2017	77	207	37%
2018	88	179	49%

Sumber Data : Data diolah peneliti (2019)

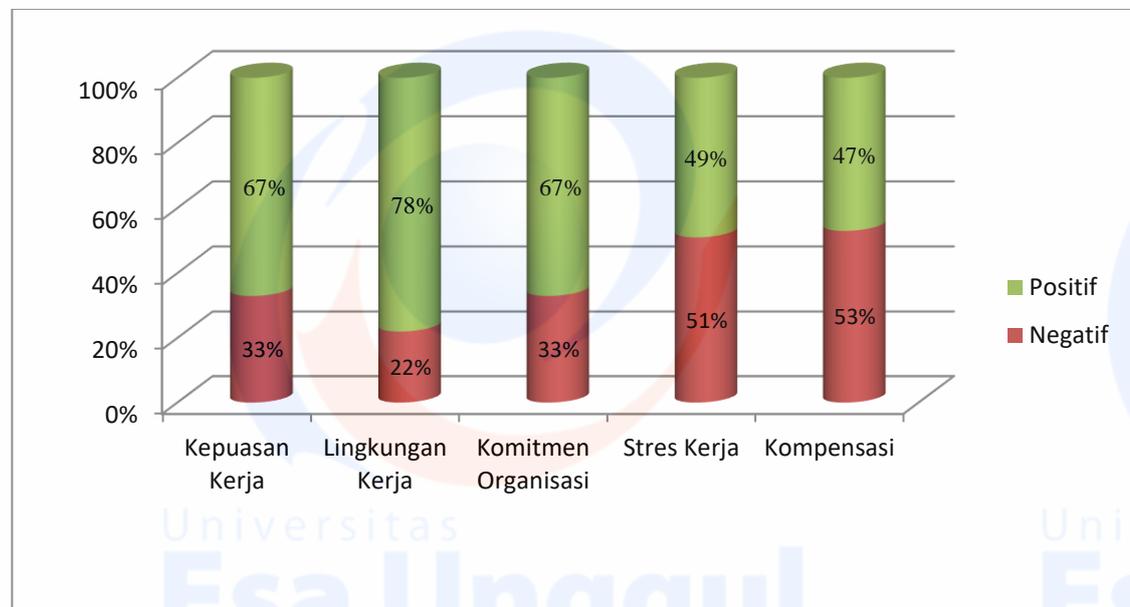
Pada tabel diatas dapat dilihat puncak tingkat alpha pada karyawan PT.Pluto Tech pada tahun 2015 sebanyak 195 karyawan yang alpha angka ini berkurang pada tahun berikutnya dan berangsur meningkat pada 2 tahun berikutnya. Tercatat pada tahun 2014 total karyawan alpha sebanyak 70 karyawan dengan total karyawan sebanyak 241 dengan presestase 29%. Pada tahun 2015 dimana terdapat peningkatan pada tingkat alpha sebanyak 195 karyawan alpha dengan total karyawan 250 mencapai 78%. Kemudian jumlah tersebut menurun menjadi 36% pada tahun 2016 dengan total karyawan alpha sebanyak 85 karyawan dengan total karyawan sebanyak 230 karyawan. Pada tahun 2017 terjadi peningkatan tingkat absensi sebanyak 35% dengan total karyawan alpha 77 pada total karyawan 207. Pada tahun 2018 berangsur meningkat menjadi 49% dengan total karyawan alpha 88 dan total karyawan 179 karyawan.

PT. Pluto Tech memiliki sistem pergeseran waktu kerja atau sering disebut shift kerja yang dikelompokkan menjadi 3 shift. Shift 1 jam 07.00 sampai dengan jam 15.00,pada shift 2 yaitu jam 15.00 sampai dengan jam 23.00 dan untuk shift 3 mulai dari jam 23.00 sampai 07.00 pagi. Hal ini dilakukan untuk mengoptimalkan hasil kerja dan produktivitas karyawan. PT.Pluto Tech juga menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk menambah jam kerja atau sering disebut dengan lembur. Selain dari sistem pergeseran jam kerja PT.Pluto Tech memberikan fasilitas yang memadai seperti toilet,ruang penyimpanan barang pribadi,tata ruang yang nyaman,penerangan yang baik,selain itu perusahaan juga menyediakan kotak obat-obatan untuk para karyawan hal ini dilakukan bahwa PT.Pluto Tech sangat mementingkan kesehatan dari karyawan-karyawannya.

Kompensasi dan Penghargaan yang diberikan PT.Pluto Tech dengan harapan meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi yang diberikan antara lain Gaji,Tunjangan Kesehatan,Tunjangan Hari Raya,bonus atas prestasi kerja & lembur. Banyak yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sedikit pula yang merasa tidak puas. Hal ini dibuktikan pada tahun 2014 banyak karyawan yang komplain mengenai kompensasi tercatat bulan

agustus sebanyak 5 karyawan komplain. Pada bulan berikutnya sebanyak 12 karyawan. Pada bulan november sebanyak 4 karyawan yang komplain mengenai kompensasi. Selain kompensasi PT.Pluto juga memberikan *reward* untuk karyawan yang paling tertib serta memberi bonus insentif bagi karyawan yang bersedia lembur.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai faktor apa sajakah yang mempengaruhi tingkat *turnover* di PT.Pluto Tech dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari variabel Kepuasan Kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner pra survey diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber Data : Data diolah peneliti (2019)

**Gambar 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey pada PT. Pluto Tech**

Berdasarkan data hasil Pra-survey pada gambar 1.1 dijelaskan intensitas yang dapat memungkinkan adanya perpindahan karyawan pada PT. Pluto Tech disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya Kepuasan kerja. Pada diagram diatas dapat dilihat sebanyak 67% menyatakan kepuasan kerja pada PT. Pluto Tech baik dimana hasil dari respon karyawan positif sedangkan sebanyak 33% menyatakan bahwa kepuasan kerja buruk. Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Pluto Tech lebih banyak merasa puas bekerja pada PT. Pluto Tech.

Dari Pra-survey mengenai Lingkungan Kerja pada PT. Pluto Tech terdapat sebanyak 78% menyatakan bahwa Lingkungan pada PT. Pluto Tech baik dan sebesar 22% menyatakan bahwa lingkungan kerja buruk. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dominan merasa nyaman dengan lingkungan yang berada pada PT. Pluto Tech.

Pada hasil Pra-survey mengenai Komitmen Organisasi terdapat sebanyak 67% menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap PT. Pluto Tech tinggi sedangkan sebanyak 33% menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan kurang. Dari kesimpulan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap perusahaan baik.

Dari hasil Pra-survey mengenai Stres Kerja pada PT. Pluto Tech terdapat sebanyak 49% menyatakan bahwa karyawan tidak merasa stres sedangkan sebanyak 51% karyawan merasakan stres yang salah satunya disebabkan oleh banyaknya beban kerja yang dirasakan. Dari diagram diatas dapat disimpulkan karyawan lebih banyak mengalami Stres Kerja pada PT. Pluto Tech.

Pada hasil Pra-survey mengenai Kompensasi pada PT. Pluto Tech sebanyak 47% menyatakan puas atas kompensasi yang diberikan sedangkan sebanyak 53% menyatakan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Dari diagram diatas dapat disimpulkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan PT. Pluto Tech.

Dari hasil data pra-survey dan permasalahan pada persahaan mengindikasikan bahwa stres kerja dan kompensasi mempengaruhi *turnover intention* pada PT.Pluto Tech, sehinga penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLUTO TECH)”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data karyawan terdapat peningkatan tingkat turnover pada 3 tahun terakhir mencapai 30% sehingga dapat mengganggu operasional perusahaan yang dapat mengakibatkan terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan PT.Pluto Tech.
2. Masih banyak karyawan yang melanggar aturan kehadiran seperti banyaknya tingkat alpha yang dilakukan karyawan. Puncak tingkat alpha pada karyawan PT.Pluto Tech pada tahun 2015 sebanyak 195 karyawan yang alpha angka ini berkurang pada tahun berikutnya dan berangsur

meningkat pada 2 tahun berikutnya. Berdasarkan dari data perusahaan salah satu faktor indikasi dari *Turnover Intention* pada PT.Pluto Tech.

3. Adanya komplain mengenai kompensasi pada PT.Pluto Tech. Pada tahun 2014 banyak karyawan yang komplain mengenai kompensasi tercatat sebanyak 21 karyawan. Berdasarkan dari banyaknya komplain mengenai kompensasi mengindikasikan adanya karyawan yang tidak puas dan dapat mengakibatkan *turnoverintention* pada karyawan PT.Pluto Tech.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada sebuah organisasi, sehingga penulis hanya akan membahas pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Variabel – variabel tersebut berdasarkan kondisi, permasalahan dan hasil dari prasurvey sehingga hasil penelitian ini berfokus pada permasalahan yang ada pada PT.Pluto Tech.

### 1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Pluto Tech ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Pluto Tech?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.Pluto Tech ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.Pluto Tech?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.Pluto Tech ?
6. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerjapada PT.Pluto Tech?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT.Pluto Tech?

### 1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Pluto Tech.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Pluto Tech
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.Pluto Tech.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT.Pluto Tech.

5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.Pluto Tech.
6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT.Pluto Tech.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT.Pluto Tech.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan menambah informasi bagi peneliti yang akan datang.
2. Manfaat praktis
  - a) Bagi peneliti  
Menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan dan menambah pengetahuan lebih dalam pada sumber daya manusia terlebih pada stres kerja dan kompensasi.
  - b) Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan masukan bagi perusahaan untuk dapat menyikapi masalah karyawan yang mencakup *turnover intention* dan dapat mengurangi tingkat *turnover* pada perusahaan.
  - c) Bagi Pembaca  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya.