

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini mempermudah perusahaan asing untuk masuk ke Indonesia yang mengakibatkan munculnya persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Persaingan bisnis yang semakin kompetitif dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan, Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi yang lebih baik agar bisa terus bertahan dan bersaing. Untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam bersaing, perusahaan perlu menjalankan aspek-aspek penting dalam berbisnis, Salah satu aspek terpenting adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Hasibuan (2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting di sebuah organisasi. Oleh karena itu, sudah menjadi suatu keharusan bahwa SDM yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dan dijaga semangat kerjanya agar senantiasa memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan tersebut. Apabila perusahaan memberikan perhatian yang kurang terhadap karyawan, hal itu dapat menimbulkan berkurangnya semangat kerja dari para karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja dan berpotensi menimbulkan karyawan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut (*turnover*).

Turnover karyawan merupakan masalah serius bagi perusahaan karena karyawan dan perusahaan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan yang mana artinya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, sehingga pihak manajemen perusahaan hendaknya memelihara dan mengelola karyawan agar merasa nyaman dan tidak terjadi *turnover* pada karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa adanya pengeluaran tambahan untuk memberikan pesangon bagi karyawan yang keluar, perusahaan kehilangan biaya yang telah diinvestasikan untuk karyawan seperti biaya pelatihan dan pengembangan, Perusahaan juga harus mengeluarkan biaya kembali untuk perekrutan karyawan baru dan pelatihan kembali. *Turnover* yang

tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Widjaja, Fulbertus, & Kusuma D.W, 2008). Menurut Jimad (2011) keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover*, dapat dimulai dengan menghilangkan *Turnover Intention* karyawan (Pareke, 2007 dalam (Sutanto & Gunawan, 2013). Banyak penyebab terjadinya *Turnover Intention* antara lain kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, adanya peningkatan stres kerja karyawan dan faktor lingkungan kerja yang dapat memicu terjadinya perpindahan kerja (*turnover intention*).

Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention*, Menurut Mangkunegara (2017) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* karyawannya lebih tinggi. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya. Menurut Handoko (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan yang tampak dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil pekerjaan dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja. Jika karyawan memiliki kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maka hasil pekerjaan yang dilakukannya cenderung positif, sementara sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya maka hasil pekerjaan yang dilakukannya cenderung menurun. Oleh karena itu kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan ditempat lain. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pranowo, 2016) menyatakan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres kerja secara langsung juga mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan. Menurut (Qureshi et al., 2013) salah satu faktor penyebab tingginya angka *turnover* karyawan adalah stres kerja yang dialami karyawan. Di dalam perusahaan dengan tingkat produktivitas yang menurun, jumlah absensi karyawan yang tinggi dan tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan cukup tinggi (Robbins dan judge, 2015). Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* karyawan.

Indikasi lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan ketika bekerja baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bentuk fisik seperti luas ruang kerja, kebisingan, pencahayaan, temperatur ruangan, keamanan ketika kerja dan lainnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan berupa interaksi dengan sesama karyawan, atasan dan bentuk interaksi yang lain (Sedarmayanti, 2011). Mobley (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun sosial dapat menjadi faktor munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriana, Sudarsih, & Dwipayana, 2015) dan (Pranowo, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang memadai akan menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan rendah.

Selain itu, kurangnya motivasi dalam bekerja juga menjadi faktor terjadinya turnover, kurangnya motivasi kerja menyebabkan karyawan malas dalam bekerja sehingga target tidak tercapai, tidak ada semangat dari dalam diri mereka ketika melakukan pekerjaan yang diberikan. Kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan menyebabkan karyawan banyak yang mengundurkan diri. Motivasi karyawan mutlak diperlukan pada seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan (Hasibuan, 2007). Walaupun seorang karyawan mempunyai kemampuan dan keahlian yang tinggi dalam bidangnya, namun kurang memiliki gairah dan semangat yang tinggi maka akan menghambat kinerja karyawan dan meningkatkan *turnover intention*. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Malna, Rodhiyah, & Dewi, 2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan dalam penelitian (Sartono, Yulianue, & Budi, 2018) bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Fenomena terjadinya tingkat *turnover* yang belum baik ternyata dialami perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berlokasi di Jalan Jalur Sutera Barat Kav. 9, Alam Sutera, Kota Tangerang, Banten. PT. Sumber Alfaria

Trijaya Tbk. merupakan salah satu perusahaan retail minimarket terkemuka di Indonesia dengan lisensi merk dagang Alfamart yang tergabung dalam Alfa Group, Perusahaan ini pada 31 Desember 2018 telah memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 120.142 karyawan yang terbagi ke dalam berbagai divisi. perusahaan ini tidak luput dari persoalan tentang bagaimana mempertahankan karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. yang mengungkapkan bahwa *turnover* di perusahaannya masih tergolong tinggi. Beliau menambahkan bahwa *turnover* yang tinggi terjadi pada Karyawan *Head Office*. Permasalahan awal yang penulis temukan dalam survei pendahuluan mengenai *turnover intention* adalah meningkatnya *turnover* pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan menunjukkan perusahaan yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya.

Berdasarkan survei awal ditemukan juga data pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan *Head Office* yang cenderung mengalami peningkatan seperti terlihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Head Office
PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
Tahun 2014 s/d 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Presentase Karyawan Keluar
2014	975	75	85	965	9%
2015	965	104	79	990	8%
2016	990	110	117	983	12%
2017	983	159	146	996	15%
2018	996	133	152	977	16%

Sumber: HRD,PT.Sumber Alfaria Trijaya, 2018

Berdasarkan data yang ada pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan *head office* di PT. Sumber Alfaria Trijaya mengalami peningkatan selama periode 2014 s/d 2018, tetapi di tahun 2015 sempat mengalami penurunan dan meningkat kembali pada tahun 2016. Pada tahun 2018 merupakan tingkat *turnover* tertinggi yaitu 152 karyawan dengan persentase 16% pada PT.Sumber Alfaria Trijaya, Kemudian tahun 2014 terdapat 85 karyawan dengan persentase 9% yang keluar, tahun 2016 terdapat 117 karyawan dengan persentase 12%, tahun 2017 terdapat 146 karyawan dengan persentase 15% dan tingkat terendah pada tahun 2015 terdapat 79 karyawan dengan persentase 8% yang keluar dari PT. Sumber Alfaria Trijaya, dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya masih digolongkan belum baik karena masih terbilang fluktuatif dan cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Standar tingkat *turnover*

karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, Tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun (Sakinah, 2008). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya telah melebihi standar yang bisa ditolerir. karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Bluedorn (2001) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi. Hal ini jelas dapat merugikan perusahaan, Oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu mencari pemecahan masalahnya.

Salah satu penyebab karyawan melakukan *turnover* yaitu karyawan merasa tidak puas bekerja pada perusahaan, kepuasan kerja harus diciptakan perusahaan dan bisa dirasakan oleh karyawan, kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila keinginan-keinginan karyawan dapat terpenuhi (Bangun, 2012). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya, Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka individu akan menampilkan pribadi yang baik dalam organisasi, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan demi memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Adapun beberapa hal yang dapat diidentifikasi dari adanya ketidakpuasan itu adalah ketidakhadiran di tempat kerja, malas, pura-pura sakit, mangkir dari pekerjaan, peristiwa pemogokan, penggunaan waktu yang tidak efisien dan yang lebih parah lagi berhenti dari pekerjaannya. manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karna hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah lainnya, Oleh karena itu kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting untuk menunjang kinerja serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan ditempat lain.

Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja, Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi, karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif (Mangkunegara, 2017). saat ini tingkat absensi karyawan *head office* terbilang tinggi karena masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan

berbagai alasan. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Head Office
PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk
Periode Januari – Desember 2018

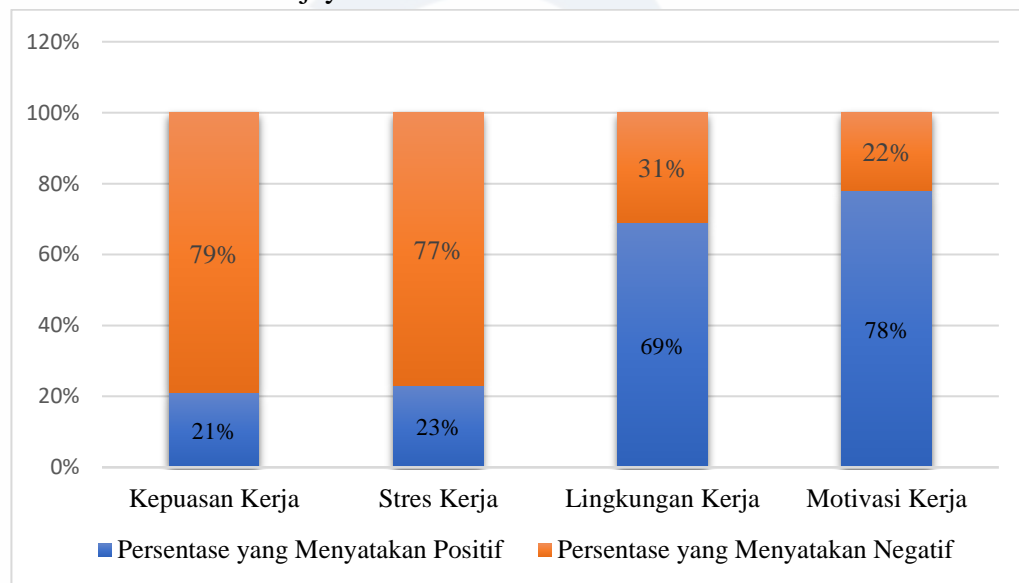
Periode	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja x Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
Januari	22	996	21912	7438	33.94%
February	19	982	18658	5902	31.63%
Maret	21	988	20748	5082	24.49%
April	21	978	20538	4681	22.79%
Mei	19	980	18620	5453	29.29%
Juni	19	975	18525	5453	29.44%
Juli	22	983	21626	3896	18.02%
Agustus	21	974	20454	3475	16.99%
September	19	985	18715	2882	15.40%
Oktober	23	980	22540	3979	17.65%
November	21	979	20559	3722	18.10%
Desember	20	977	19540	4129	21.13%
Jumlah					278.88%
Rata - Rata					23.24%

Sumber: HRD,PT.Sumber Alfaria Trijaya, 2018

Berdasarkan data yang ada pada tabel 1.2 di atas terlihat bahwa Tingkat Absensi Karyawan *head office* PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. periode bulan januari sampai desember 2018, dalam kurun satu tahun tersebut tingkat kemangkiran karyawan persentasenya tidak stabil bisa dilihat dari fluktuasi kenaikan absensi selama satu tahun. Dari tabel diatas dapat di lihat Rata-Rata tingkat kemangkiran karyawan selama satu tahun sebesar 23.24% setiap bulannya, tingkat kemangkiran tertinggi yaitu 33.94% terjadi pada bulan Januari, sedangkan yang terendah terjadi pada bulan september yaitu 15.40%. Mudiarta (2001) menyatakan bahwa, tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen. Rata - rata absensi karyawan *head office* PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. termasuk kurang baik karena masih di atas 3 persen. Dari gambaran di atas dapat diindikasikan bahwa adanya masalah dalam kepuasan kerja karyawan. Tingkat absensi yang tergolong tinggi merupakan salah satu indikasi dari rendahnya kepuasan kerja. Banyak karyawan yang tidak hadir atau meninggalkan ruangan tanpa ada alasan ataupun keterangan yang jelas. rendahnya kepuasan kerja ini karna atasan kurang memperhatikan hak-hak

karyawan sehingga meningkatkan absensi dan meningkatkan keinginan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan.

Selain kepuasan kerja terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat turnover sebuah perusahaan. Menurut Maertz dan Campion (1998) dalam (Samad, 2006) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka turnover yang sebenarnya. Dalam mengidentifikasi masalah *turnover intention*, peneliti melakukan pra-survey kepada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebanyak 30 orang responden. Pra-survey dilakukan dengan menyebarkan angket terbuka mengenai faktor yang mempunyai kemungkinan paling tinggi dalam mempengaruhi niatnya untuk keluar dari perusahaan. Berikut ini merupakan data hasil pra-survey dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya angka *turnover intention* di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.



Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Gambar 1.1

Hasil Persentase Kuisisioner Pra-Survey Faktor *Turnover Intention* karyawan *Head Office* PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Berdasarkan data Pra-survey pada gambar 1.1 dapat dijelaskan intensitas yang memungkinkan perpindahan kerja karyawan *head office* PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat dilihat pada diagram terdapat sebanyak 21% menyatakan bahwa kepuasan kerja positif sedangkan 79% menyatakan bahwa kepuasan kerja negatif. Dari diagram diatas dapat disimpulkan karyawan lebih banyak merasakan kurang puas bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Dari hasil pra survey mengenai stres kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk terdapat sebanyak 23% menyatakan positif sedangkan 77% menyatakan negatif. Dari diagram diatas dapat disimpulkan karyawan lebih banyak merasakan stres. beban kerja yang terlalu melebihi tugas kerja yang dikerjakan tidak sesuai kemampuan karyawan mengindikasi stres kerja.

Dari hasil pra survey mengenai lingkungan kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk terdapat sebanyak 69% menyatakan positif sedangkan 31% menyatakan negatif, dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang merasa lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung yang menyebabkan karyawan jenuh untuk berlama-lama ditempat kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Dari hasil pra survey mengenai motivasi kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk terdapat sebanyak 78% menyatakan positif sedangkan 22% menyatakan negatif, dari diagram diatas dapat disimpulkan masih ada karyawan yang merasakan rendahnya motivasi kerja. Menurut hasil pra survey yang dilakukan, faktor yang pengaruhnya paling tinggi atas turnover intention pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah kepuasan kerja.

Berdasarkan survei pendahuluan dan fenomena diatas, peneliti perlu meneliti hal apakah yang mempengaruhi *Turnover intention* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. dalam penelitian ini, penulis menggunakan stres kerja. Lingkungan kerja, motivasi kerja sebagai variabel yang akan diteliti pengaruhnya terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Head Office PT. Sumber alfaria Trijaya Tbk.)**”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul dari perusahaan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil observasi adanya *turnover* karyawan *head office* yang cukup tinggi melebihi batas yang ditolerir per tahun yaitu 10%, sehingga mengakibatkan dampak negatif bagi kemajuan kinerja dan produktivitas perusahaan.
2. Terjadi peningkatan presentase ketidakhadiran karyawan sangat tinggi yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, sehingga mengakibatkan *turnover intention* karyawan head office pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

3. Berdasarkan hasil observasi Terjadinya *turnover intention* pada karyawan *head office* PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk. berasal dari faktor kepuasan kerja karyawan yang kurang diperhatikan.
4. Berdasarkan hasil observasi terjadinya *turnover intention* pada karyawan *head office* karena adanya indikasi Stres kerja salah satunya diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu melebihi tugas kerja yang dikerjakan tidak sesuai kemampuan karyawan.
5. Berdasarkan hasil observasi terjadinya *turnover intention* pada karyawan *head office* karena adanya indikasi Lingkungan kerja yang kurang memadai.
6. Berdasarkan hasil observasi perusahaan selama ini kurang memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan yang menyebabkan meningkatnya *turnover intention*.

1.2.2 Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini dilakukan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk, untuk karyawan *head office* di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berlokasi di Jalan Jalur Sutera Barat Kav. 9, Alam Sutera, Kota Tangerang, Banten.
2. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah berfokus pada stres kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), sebagai variabel dependen, *Turnover Intention* Karyawan (Y) sebagai variabel independent, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel penghubung di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?

8. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?
9. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?
10. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
8. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sumber alfaria Trijaya Tbk.
2. Sebagai sumbangan penting untuk memperluas wawasan dan dapat dijadikan sebagai rujukan penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengaplikasikan teori Sumber Daya Manusia yang sudah dipelajari terutama tentang Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.5.2.2 Manfaat Bagi Perusahaan

1. Sebagai alat evaluasi pelaksanaan untuk dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan
2. Sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan lingkungan kerja yang berakibat adanya *turnover intention* karyawan
3. Sebagai informasi, masukan, ataupun saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengurangi *turnover intention* karyawan di PT. Sumber alfaria Trijaya Tbk.