

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAWIT LEMBAH  
SUBUR KAB. KUTAI BARAT-KALIMANTAN TIMUR**



**Disusun Oleh:**

**CHRISVA LEE**

**11180398**

**DUTA WACANA**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA TAHUN**

**2025**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAWIT LEMBAH  
SUBUR KAB. KUTAI BARAT-KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M.)**



**Disusun Oleh:**

**CHRISVA LEE**

**11180398**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA TAHUN**

**2025**

**HALAMAN PENGANTAR SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Manajemen**



**DISUSUN OLEH :**

**CHRISVA LEE**

**11180398**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2025**

## PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CHRISVA LEE  
NIM/NIP/NIDN : 11180398  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sawit Lembang Subur Kab. Kutai Barat - Kalimantan Timur

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- Dapat diakses tanpa embargo.
- Dapat diakses setelah 2 tahun.\*
- Embargo permanen.\*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

\*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- dalam proses pengajuan paten.
- akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.\*\*
- akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.\*\*
- telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... \*\*\*
- telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... \*\*\*
- berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- Lainnya (mohon dijelaskan)

\*\*Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

\*\*\*Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

DUKTA WACANA

Yogyakarta, 13 Mei 2025

Mengetahui,



Dra. Ambar Kusuma A.M.Si

Tanda tangan & nama terang pembimbing  
NIDN/NIDK 0524626801

Yang menyatakan,



CHRISVA LEO

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis  
NIM 11180398

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan Judul

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.**

**Sawit Lembah Subur KAB. Kutai Barat-Kalimantan Timur**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**CHRISVA LEE**

**11180398**

**Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen**

**Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh**

**Gelar**

**Sarjana Manajemen Pada Tanggal**

**2 Mei 2025**

**Nama Dosen**

1. **Dra. Agustini Dyah Respati, MBA :**

**(Ketua Tim Penguji)**

2. **Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :**

**(Dosen Penguji)**

3. **Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :**

**(Dosen Penguji/Pembimbing)**

**Yogyakarta, Mei 2025**

**Disahkan oleh:**

**Dekan Fakultas Bisnis**



**Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAWIT LEMBAH SUBUR KAB. KUTAI BARAT-KALIMANTAN TIMUR**

Skripsi ini merupakan produk asli atau hasil kerja penulis pribadi demi mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana dan bukan hasil tiruan karya pihak lain, kecuali di bagian yang telah dijelaskan sumber informasinya.

Jika dikemudian hari ditemukan karya saya dihasilkan dari pihak lain, maka saya bersedia mendapatkan sanksi berupa pencabutan gelar sarjana.

Yogyakarta, ... 5. Maret ... 2025



Chrisva Lee

NIM 11180398

## **MOTTO**

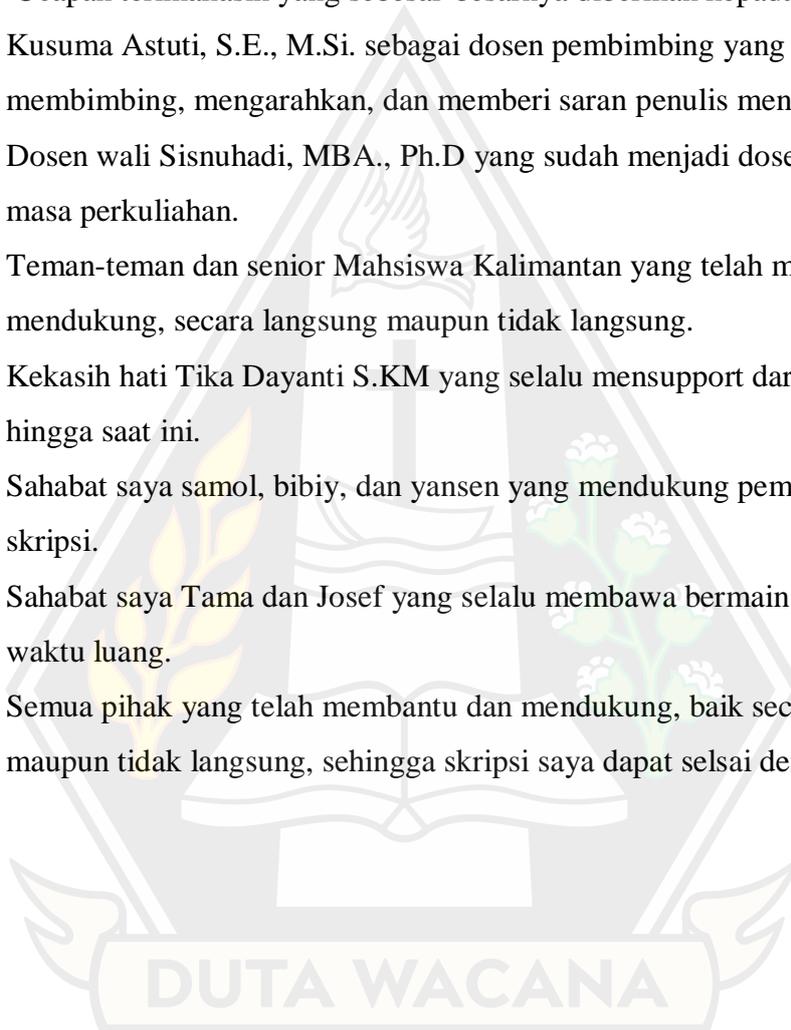
Setiap orang itu jenius, namun jika Anda menilai ikan dari kemampuannya memanjat pohon, dia akan meyakini sepanjang hidupnya bahwa dia itu bodoh  
(Albert Einstein)

Future is unpredictable, so let's go with the flow  
(Chrisva lee)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

1. Tuhan Yesus yang selalu memberkati penulis dalam menempuh pendidikan
2. Kedua orang tua Bapak Christian dan Ibu Norliva yang dengan sabar mendukung, membiayai perkuliahan dan doa yang tidak pernah lelah hingga selesai.
3. Seluruh keluarga saya yang mendukung secara langsung dan secara tidak langsung terhadap perkuliahan saya.
4. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya diberikan kepada ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing yang membimbing, mengarahkan, dan memberi saran penulis menyusun skripsi.
5. Dosen wali Sisnuhadi, MBA., Ph.D yang sudah menjadi dosen wali di masa perkuliahan.
6. Teman-teman dan senior Mahasiswa Kalimantan yang telah membantu dan mendukung, secara langsung maupun tidak langsung.
7. Kekasih hati Tika Dayanti S.KM yang selalu mensupport dari awal kuliah hingga saat ini.
8. Sahabat saya samol, bibiy, dan yansen yang mendukung pembuatan skripsi.
9. Sahabat saya Tama dan Josef yang selalu membawa bermain billiard kalau waktu luang.
10. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi saya dapat selesai dengan baik.



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur, hormat, dan kemuliaan bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan hikmat kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAWIT LEMBAH SUBUR KAB. KUTAI BARAT-KALIMANTAN TIMUR

“  
Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar S1 di program studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia fakultas bisnis di Universitas Kristen Duta Wacana. Sebagai penulis saya menyadari bahwa skripsi yang dibuat ini masih jauh dari kata sempurna. Selama proses penyelesaian skripsi ini saya melalui banyak tantangan, pembelajaran yang baru dimana dalam setiap tahapannya membutuhkan usaha, doa dan konsisten. Semoga karya skripsi yang saya buat, dapat membantu banyak pihak dalam melakukan penelitian selanjutnya maupun sebagai sumber referensi.

Yogyakarta, 5. Maret 2025



Chrisva Lee

NIM 11180398

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN .....	i
HALAMAN PENGSAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian .....	5
1.5 Manfaat Penelitian .....	7
1.5.1 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	7
1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi.....	8
1.5.3 Bagi Perusahaan.....	8
1.6 Batasan Penelitian .....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Landasan Teori .....	9

2.1.1 Teori Atribusi.....	9
2.1.2 Turnover Intention.....	10
2.1.2.1 Definisi Turnover Intention.....	10
2.1.2.2 Kategori Turnover Intention.....	11
2.1.2.3 Indikator Turnover Intention .....	12
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	12
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	12
2.1.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	13
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	13
2.1.4 Stres Kerja.....	14
2.1.4.1 Definisi Stres Kerja.....	14
2.1.4.2 Faktor-faktor Stres Kerja .....	15
2.1.4.3 Penyebab Stres Kerja .....	15
2.1.4.4 Indikator Stres Kerja .....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	18
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	19
2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover	
Intention .....	19
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention.....	19
2.4 Kerangka Penelitian .....	20
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Data dan Sumber Penelitian .....	21
3.2 Populasi dan Sampel.....	21
3.2.1 Populasi .....	21
3.2.2 Sampel .....	22
3.3 Definisi operasional variabel dan pengukuran.....	23

3.3.1 Definisi Variabel.....	23
3.3.2 Pengukuran Variabel.....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.5 Uji Kualitas Validitas .....	27
3.5.1 Uji Validitas.....	27
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.6 Teknik Analisis Data .....	29
3.6.1 Statistik Deskriptif .....	29
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	29
3.6.3 Uji Hipotesis.....	30
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Sampel Penelitian .....	32
4.1.1 Jenis Kelamin .....	32
4.1.2 Umur.....	33
4.1.3 Pendidikan Terakhir.....	33
4.1.4 Lama Bekerja.....	34
4.2 Hasil Kualitas Data.....	35
4.2.1 Uji Validitas.....	35
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	37
4.3 Hasil Analisis Deskriptif.....	37
4.3.1 Jawaban Responden Terkait Variabel Kepuasan Kerja ..	38
4.3.2 Jawaban Responden Terkait Variabel Stres Kerja .....	49
4.3.3 Jawaban Responden Terkait Variabel Turnover	
<b>Intention .....</b>	<b>40</b>
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	42
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	43

4.5.1 Uji t.....	43
4.5.2 Uji f.....	44
4.5.3 Koefisien Determinasi .....	45
4.6 Pembahasan .....	45
4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	45
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention .....	46
 <b>BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN PENELITIAN</b>	
<b>SELANJUTNYA.....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya .....	48
5.2.1 Keterbatasan.....	49
5.2.2 Penelitian Selanjutnya .....	49
5.3 SARAN.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>54</b>
 <b>DAFTAR TABEL</b> 	
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	23
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	33
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	33
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	37
Tabel 4.7 Interval Kelas.....	38

<b>Tabel 4.8 Rata-rata Jawaban Responden Terkait Variabel Kepuasan Kerja.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 4.9 Rata-rata Jawaban Responden Terkait Variabel Stres Kerja.....</b>	<b>39</b>
<b>Table 4.10 Rata-rata Jawaban Responden Terkait Variabel Turnover Intention .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji f .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi .....</b>	<b>45</b>

#### **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1 Kuesioner .....</b>	<b>54</b>
<b>Lampiran 2 Data Responden.....</b>	<b>57</b>
<b>Lampiran 3 Profil Responden .....</b>	<b>68</b>
<b>Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....</b>	<b>69</b>
<b>Lampiran 5 Analisis Linier Berganda dan Uji t .....</b>	<b>71</b>
<b>Lampiran 6 Uji f .....</b>	<b>71</b>
<b>Lampiran 7 Uji Koefisien Determinasi .....</b>	<b>71</b>
<b>Lampiran 8 Persetujuan.....</b>	<b>72</b>
<b>Lampiran 9 Revisi Ujian Pendadaran.....</b>	<b>73</b>
<b>Lampiran 10 Kartu Konsultasi.....</b>	<b>75</b>

#### **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....</b>	<b>20</b>
--	-----------

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SAWIT LEMBAH  
SUBUR KAB. KUTAI BARAT-KALIMANTAN TIMUR**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sawit Lembah Subur Kab. Kutai Barat-Kalimantan Timur”. Peneliti disini menggunakan data primer atau data yang secara langsung diambil dari subjek penelitian sebagai sumber data utama. Objek atau subjek penelitian di sini ialah para karyawan PT. Sawit Lembah Subur. Peneliti menetapkan karyawan PT. Sawit Lembah Subur yang berjumlah 116 orang sebagai populasinya. Dengan teknik pengumpulan, penyebaran sekumpulan atau daftar pertanyaan beserta pilihan jawabannya berwujud angket (kuesioner) kepada seluruh responden telah ditetapkan. Kemudian peneliti menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk mengolah data para responden serta menggunakan teknik analisis berupa regresi berganda dengan uji hipotesis yaitu Uji t, Uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian terhadap analisis uji regresi linear berganda didapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja mempengaruhi turnover intention.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Stres kerja, Turnover intention

**“THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK STRESS ON  
EMPLOYEES TURN OVER INTENTION SAWIT LEMBAH SUBUR KAB.  
WEST KUTAI-EAST KALIMANTAN”**

**Abstract**

*This study aims to determine “The Influence of Job Satisfaction and Work Stress on Employees Turnover Intention Sawit Lembah Subur kab. west Kutai-east Kalimantan”. Researchs here use primary data or data that directly taken from the research subject as the main data source. The object or research subject here is Sawit Lembah Subur employees. The researcher determined that 116 Sawit Lembah Subur employees were the population. With collection techniques, distribution of a set or list of questions along with the choice of answers is in the form of a questionnarie (questioannaire) to all respondens who have previously been determined. Then the researcher used the statistics SPSS 25 application to process the respondetn’s data and used an analytical technique in the form of multiple regressions with hyphothesis testing is a t test, f test, and coefficient of determination. The results of study is both job satisfaction and work stress influence turnover intention.*

*Key words: Job satisfication, Work stress, Turnover intention*

DUTA WACANA



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja memainkan peran krusial bagi keberlangsungan organisasi. Sumbangsih karyawan dalam lingkungan perusahaan adalah mendorong kemajuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan aset berharga yang harus dijaga oleh perusahaan, karena mereka adalah faktor kunci dalam menentukan kesuksesan dan memberikan benefit bagi perusahaan. Oleh karena itu, lembaga bisnis perlu merekrut individu yang kompeten di bidangnya untuk terus berkembang dan mencapai profit yang berkelanjutan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan. Salah satu langkah untuk mencapai visi perusahaan adalah dengan mengurangi tingkat perpindahan kerja karyawan.

Tingginya karyawan yang berniat pindah kerja atau turnover intention menjadi hal krusial bagi pihak manajemen. Mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang semakin meningkat seiring berjalannya waktu menjadi tantangan tersendiri. Fenomena perputaran tenaga kerja, baik yang baru bergabung maupun yang keluar, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap operasional. Meskipun perubahan dalam tenaga kerja kadang kala memberikan keuntungan, keluarnya sejumlah besar karyawan dapat menyebabkan efek negatif pada perusahaan.

*Turnover intention* merujuk pada kecenderungan perilaku karyawan dalam mengambil keputusan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan

(Lestari & Mujiati, 2018). Fenomena ini, khususnya dalam bentuk *voluntary turnover intention* yang tinggi, berkontribusi terhadap peningkatan beban finansial perusahaan akibat biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, menurunnya produktivitas, serta berkurangnya semangat kerja karyawan yang masih bertahan. Susilo dan Satrya (2019) menjelaskan bahwa niat pergantian secara sukarela menggambarkan aspirasi karyawan untuk mengundurkan diri dari suatu organisasi guna memperoleh peluang kerja di perusahaan lain. Keinginan untuk berpindah ini harus dipahami sebagai bagian dari dinamika perilaku individu dalam konteks organisasi, baik dari perspektif personal maupun sosial. Tingginya tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi merugikan, termasuk kerugian finansial, penurunan moral karyawan, serta hilangnya investasi dalam bentuk pelatihan, penurunan produktivitas, dan meningkatnya biaya dalam proses seleksi serta pengembangan tenaga kerja baru.

Faktor dominan yang memiliki dampak signifikan terhadap fenomena ini adalah kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan kepuasan optimal cenderung menunjukkan kinerja yang optimal serta memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dalam organisasi tempat mereka bekerja. (Mawadati & Saputra, 2020). sehingga memungkinkan individu menjalankan tugasnya secara optimal sesuai dengan visi dan misi organisasi (Susanto, 2019). Kepuasan kerja berkaitan dengan pandangan subjektif karyawan tentang pekerjaannya, di mana individu dengan tingkat kepuasan tinggi cenderung bersikap positif terhadap tanggung jawab yang diemban. Sebaliknya, pegawai yang merasa kurang puas akan

menunjukkan perilaku yang berlawanan. Tingkat kepuasan setiap orang dapat bervariasi tergantung pada nilai-nilai pribadi yang mereka yakini, sehingga pandangan terhadap pekerjaan dan ekspektasi individu memengaruhi rasa puas yang dirasakan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai bentuk penilaian emosional yang menggambarkan sikap serta perasaan seseorang terhadap pengalaman kerjanya. (Lestari & Mujiati, 2018).

Penyebab berikutnya ialah stres kerja. Variabel ini dideskripsikan keadaan tekanan psikologis yang berdampak pada aspek emosional serta mekanisme kognitif individu, di mana seseorang berada dalam situasi yang mengharuskannya memberikan respons di luar kapasitas adaptifnya terhadap ekspektasi atau tuntutan lingkungan. Konsekuensi dari stres kerja dapat meliputi berkurangnya fokus, penurunan efektivitas kinerja, serta munculnya gangguan kesehatan fisik maupun mental. Beragam faktor pemicu stres terjadi ketika karyawan tidak mampu memenuhi ekspektasi atau beban kerja yang diberikan kepadanya. Lama-kelamaan, ketidakmampuan karyawan dalam mengelola stres kerja dapat mengakibatkan hilangnya kapasitas untuk mempertahankan keberlanjutan karier di perusahaan. Individu yang mengalami tekanan psikologis ini cenderung menunjukkan berbagai gejala, seperti kesulitan dalam mempertahankan fokus, penurunan selera makan, berkurangnya motivasi, serta hambatan dalam berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sosialnya.

Sebagai salah satu Perusahaan Sawit yang ada di Kabupaten Kutai Barat Kalimantan Timur. Perusahaan PT. SAWIT LEMBAH SUBUR ini adalah

perusahaan penghasil buah sawit yang dikembangkan mulai dari pengalokasian lahan, pembersihan, penanaman bibit pohon sawit, pemupukan, perawatan pohon sawit, perawatan buah sawit hingga pemanenan buah. Perusahaan sawit PT. LEMBAH SAWIT SUBUR adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari CT Corporation yang tergabung dalam Grup PT. Kaltim CT Agro Indonesia yang dimiliki oleh mantan Menteri Koordinator Perekonomian Bapak Chairul Tanjung. Pada awal mula berdiri perusahaan ini bernama PT. Dharria Haddira Kartikatama (DHK) yang tergabung dalam Para Grup pada tahun 2008 dengan luas ijin lokasi Ha yang bertempat di desa Bigung Baru, Kec. Linggang Bigung Kab. Kutai Barat Prov. Kalimantan Timur, namun pada tahun 2012 perusahaan ini berganti nama dengan nama PT. LEMBAH SAWIT SUBUR (LSS) seiring dengan pengambil alihan perusahaan dari Para Grup ke PT. Kaltim CT Agro Indonesia Grup. Pada tahun 2013 ijin lokasi PT. LSS dikurangi menjadi Ha.

Selain PT. LSS ada 3 perusahaan lainnya yang tergabung dalam Group CT Agro yaitu PT. Kutai Agro Lestari (KAL) estate suakong, bentian dan sekitarnya, PT. Kaltim Hijau Makmur (KHM) estate Sembulan, Anan jaya dan sekitarnya dan PT. Mahakam hijau Makmur (MHM) estate Gunung bayan, Muara Pahu dan sekitarnya. Berdirinya perusahaan ini didukung oleh pemerintahan, selain mengurangi penambangan yang nantinya merusak lahan, masyarakat juga menambah lapangan kerja diwilayah Kutai Barat serta memfungsikan lahan lahan mati atau lahan tidur yang ada disekitar Kutai Barat.

Oleh sebab itu perusahaan ini secara tidak langsung merupakan bagian dari program penghijauan Indonesia (*Go green*) khususnya wilayah Kutai Barat.

Akses jalan menuju perusahaan kurang memadai, jalan yang berbatu, pasir dan tanah yang licin bahkan memiliki bukit yang cukup tinggi, untuk sampai ke perusahaan memerlukan waktu 30 sampai 40 menit menggunakan kendaraan motor jika cuaca cerah, ketika hujan turun kendaraan tidak bisa melewati jalan tersebut. Jalan yang licin susah untuk dilewati dan apabila curah hujan lebat akan menimbulkan luapan sungai yang membuat kendaraan tidak dapat melewati jalan untuk menuju perusahaan. Ketika terjadi hujan biasanya karyawan memilih untuk menunggu tanah mengering dan luapan sungai menyusut atau meninggalkan kendaraan dan berjalan kaki menyeberangi sungai untuk menuju kantor perusahaan.

Ini juga yang menjadi alasan dilakukannya penelitian di PT. LEMBAH SAWIT SUBUR karena ini perusahaan Sawit yang cukup besar di Kutai Barat, menjadi Perusahaan yang banyak diminati untuk menjadi karyawan di Perusahaan ini, dari hasil wawancara sebelumnya pada karyawan yang sudah berhenti bekerja dari Perusahaan PT.LEMBAH SAWIT SUBUR di katakan selain akses jalan yang tidak memadai juga adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, sehingga timbulah keinginan karyawan ingin mencari pekerjaan diperusahaan lain yang lebih baik.

Dari beberapa kendala dan faktor diperusahaan ini menjadi acuan untuk dilakukannya penelitian. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. SAWIT LEMBAH SUBUR KAB. KUTAI BARAT-KALIMANTAN TIMUR”.**



## 1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat jaminan kerja yang kurang memadai serta konflik antar rekan kerja mengakibatkan rendahnya kepuasan dalam bekerja.
2. Tingginya tekanan kerja dan minimnya rasa puas dalam bekerja berujung pada meningkatnya niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terjadinya *turnover intention* pada karyawan di PT. SAWIT LEMBAH SUBUR Kab. Kutai Barat?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terjadinya *turnover intention* pada karyawan di PT. SAWIT LEMBAH SUBUR Kab. Kutai Barat?

## 1.4 Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan?
2. Menguji Pengaruh Stres Kerja terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan?

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap research bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.

### 1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Research ini tidak hanya berkontribusi pada pengetahuan yang ada, tetapi juga mendukung pengembangan lebih lanjut dalam studi dan praktik akademis.

### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Harapannya dari perusahaan mampu mengelola dan mengatur sistem kerja agar tidak terjadi *turnover intention* pada karyawan, sehingga sumber daya manusia pada perusahaan dapat terus berjalan sesuai tujuan dan harapan.

### **1.6 Batasan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan pada PT. Sawit Lembah Subur Kab. Kutai Barat – Kalimantan Timur.
2. Subjek dalam investigasi ini merupakan tenaga kerja perusahaan dengan kriteria sebagai berikut:
  1. Aspek Gender: Laki-laki dan Perempuan
  2. Rentang Usia: 20–30 tahun, 30–40 tahun, dan di atas 40 tahun
  3. Durasi Pengabdian: Kurang dari 5 tahun, 5–10 tahun, dan lebih dari 10 tahun

Adapun dalam telaah ini, variabel yang diungkap meliputi:

1. Variabel Independen: Kepuasan Kerja dan Stres Kerja
2. Variabel Dependen: Turnover Intention

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari diskusi, disimpulkan:

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja di kalangan karyawan PT. Sawit Lembah Subur. Faktor-faktor seperti tuntutan dari keluarga juga dapat menjadi alasan bagi karyawan untuk mempertimbangkan berpindah kerja.
2. Stres kerja berdampak pada niat berpindah kerja karyawan di PT. Sawit Lembah Subur di Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur. Stres kerja merupakan elemen krusial yang memengaruhi tingkat niat berpindah kerja. Karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaan mereka dapat merasakan tekanan dan beban yang mendorong mereka keluar dan mencari peluang perusahaan lain.

#### **5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya**

##### **5.2.1 Keterbatasan Penelitian**

1. Riset hanya terfokus pada kepuasan kerja dan stres kerja.
2. Kuesioner menjadi alat pengumpulan data, yang mungkin menghasilkan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya.
3. Studi ini memiliki batasan pada karyawan PT. Sawit Lembah Subur terletak di Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur..

### 5.2.2 Penelitian Selanjutnya

1. Disarankan untuk memperluas analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat turnover, dengan mempertimbangkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi, kondisi kerja, dan pendekatan kepemimpinan.
2. Peneliti selanjutnya dapat menerapkan metode triangulasi, seperti wawancara mendalam atau observasi. Dengan cara ini, dikumpulkan akan lebih akurat dan mencerminkan situasi yang lebih nyata di lapangan.
3. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan karyawan dari berbagai perusahaan atau sektor yang berbeda untuk memperluas jangkauan hasil penelitian.

### 5.3 Saran

1. PT. Sawit Lembah Subur di Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur perlu memberikan kesempatan karyawan untuk karyawan bertemu dengan keluarga agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan demi kepentingan keluarga. Perusahaan bisa juga memberikan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk tiket/voucher liburan dengan melibatkan keluarga karyawan atau bisa juga memberikan kesempatan libur/cuti untuk karyawan bisa pulang kampung dan bertemu keluarga.
2. PT. Sawit Lembah Subur di Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur dapat membuat memberikan kesempatan karyawan dengan membuat perjanjian bahwa setelah menyelesaikan pendidikan agar tetap bekerja di perusahaan dan tidak melakukan turnover intention. Karyawan yang

sudah mendapatkan pendidikan membuat karyawan mengalami peningkatan skill dan dapat memajukan perusahaan.

3. PT. Sawit Lembah Subur di Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur perlu mengatur beban kerja agar tidak berlebihan, serta memastikan adanya distribusi tugas yang adil sesuai kemampuan karyawan. Serta menyediakan program konseling, pelatihan manajemen stres, atau kegiatan rekreasi untuk meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta
- Arnanta, I. P., & Utama, I. M. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dharma Siadja. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 No. 6, 3314-3341.
- Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. Journal Riset Manajemen, 25-35.
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. Business Management Analysis Journal Vol. 2 No. 2, 79-94.
- Bawawa, A. A., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Effect Of Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Job Stress On Turnover Intention At PT. Sig Asia Bitung City. Jurnal Emba Vol. 9 No. 2, 785-795.
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. Public Personnel Management Vol. 50(1), 84-100.
- Buulolo, A., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. Dimensi Vol. 9, No. 2, 339-351.
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. Journal of Research in Psychology, 10-15.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). Business Research Methods 12th Edition. In Business Research Methods
- Dewi, A. P., & Agustina, M. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata, 1076-1088.
- Dewi, N. P., & Suartina, I. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung . Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 2 (No. 1), 104-110.

- Dewi, P. A., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen* , Vol. 8 No. 6, 3646-367.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. In Online) *Business Management Analysis Journal* (BMAJ (Vol. 3, Issue 1)
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lubis, Nurhasanah, and Onsardi. “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.” *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)* 2, no. 2 (2021): 196–208. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Max, P. (2010). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada PT. Sinar Pure Foods International
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Ulfatun, N. (2020). Analisis Penyebab Turnover Pada Karyawan Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Herlina, N. (2021). UI Dampingi Pengelolaan Keuangan UMKM di Nglanggeran, Yogyakarta, Lewat Program Pengmas FIA. Diakses tanggal 15 Desember 2021, <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kampus-kita/ui-dampingi-pengelolaan-keuangan-umkm-di-nglanggeran-yogyakarta-lewat-program-pengmas-fia/>

Wibowo, Agung Edy. 2012. Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian. Gava Media. Batam.

