

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa manusia maka sistem tidak dapat terlaksana. Sumber daya manusia merupakan penggerak yang melaksanakan pengelolaan dan pemanfaatan unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Hal ini menandakan bahwa sangat diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Kritisnya peran SDM tidak disertai dengan sifat kepastian tenaga kerja, justru sebaliknya terdapat peningkatan ketidakpastian sumber daya manusia (Anatan 2007:16).

Bentuk ketidakpastian yang sering terjadi dari sumber daya manusia yaitu berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud akhir dari *turnover intention* atau keinginan untuk pindah yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, dan hal ini menjadi lebih serius apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, keterampilan dan berpengalaman atau tenaga

kerja yang menduduki posisi penting dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu keefektifan roda perusahaan.

Menurut Andika dan Imam (2013:3) *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutannya di organisasi dan belum diwujudkan dalam sebuah tindakan. Sehingga dapat diartikan *turnover intention* ialah niat atau kemungkinan seseorang akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu dekat dan merupakan faktor utama yang memicu *turnover* yang sebenarnya. Artinya *turnover intention* mengacu pada keadaan yang dapat memberi dampak buruk bagi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan pindah karyawan (*turnover intention*) mengacu pada pertimbangan individu mengenai kelanjutan serta keberlangsungan suatu hubungan yang terjalin antara individu dengan organisasi maupun perusahaan namun belum diwujudkan dalam bentuk tindakan pasti seperti meninggalkan organisasi.

Perputaran karyawan atau *turnover* saat ini telah menjadi masalah yang cukup serius yang harus dihadapi perusahaan dewasa ini dan menciptakan tantangan khusus dalam pengembangan SDM bagi banyak perusahaan. Oleh karena itu perlu diketahui dan dikaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga laju peningkatan *turnover* dapat ditekan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan stres kerja, promosi jabatan, hubungan karyawan dan kepuasan gaji.

Penelitian Qureshi (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak sanggup mengerjakan serta memenuhi apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, merupakan contoh pemicu stres (Anatan dan Ellitan 2007). Dalam jangka panjang, ketika karyawan tidak mampu menahan stres kerja maka karyawan tidak akan sanggup bertahan diperusahaan.

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:55) stres merupakan respon seseorang terhadap suatu hal yang ia hadapi baik dalam hal interaksi dengan orang lain maupun terhadap pekerjaan, lingkungan, dan kejadian yang menuntut perhatian, yang dapat membawa dampak positif atau negatif terhadap seseorang. Menurut (Hermitha, 2011) konsekuensi dampak stres terhadap organisasi berupa keabsenan, rendahnya produktivitas, *turnover* meningkat, ketidakpuasan kerja, keterasingan rekan sekantor, dan menurunnya keterikatan serta kesetiaan pada organisasinya.

Promosi jabatan berhubungan negatif terhadap *turnover* dimana pada saat promosi meningkat maka tingkat *turnover* menurun namun pada saat promosi menurun maka *turnover* meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa promosi

merupakan salah satu indikator yang memacu keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain (*turnover intention*).

Menurut Gary Dessler (2007:12) menguraikan bahwa promosi jabatan merupakan bagian yang terintegrasi dari sebagian besar karier seseorang, promosi mengacu kepada kemajuan posisi dengan tanggung jawab yang meningkat, dengan kata lain promosi merupakan meningkatnya jabatan, tanggung jawab, status serta gaji atau upah seseorang dalam perusahaan.

Promosi (*promotion*) memberikan peran yang cukup penting bagi setiap karyawan, dengan memberi promosi mengartikan adanya kepercayaan disertai pengakuan akan kemampuan karyawan untuk mengambil alih suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian secara garis besar promosi akan memberi status sosial serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Demikian juga sebaliknya ketika dalam suatu perusahaan, tidak ada promosi maka karyawan cenderung khawatir akan masa depan karirnya. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Hal tersebut dapat memicu karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, yang dapat membantu perkembangan karir masa depannya.

Adapun faktor hubungan karyawan memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention* dimana ketika hubungan karyawan rendah atau buruk maka *turnover intention* tinggi, sedangkan ketika hubungan karyawan tinggi atau baik maka *turnover intention* rendah.

Adapun cara untuk memperbaiki kondisi perusahaan agar penuh harmoni serta kondusif adalah dengan menciptakan rasa aman serta nyaman bagi karyawan disertai dengan pemenuhan kebutuhan yang dapat mengembangkan karyawan. Menurut Goleman dalam Rivai (2011) kunci kemampuan sosial adalah empati mengerti perasaan orang lain dan mengambil sudut pandangnya, dan menghormati bagaimana orang lain merasakan sesuatu. Hubungan merupakan fokus yang paling utama, salah satu cara membangun hubungan adalah belajar menjadi pendengar yang baik dan bertanya juga dengan baik, bertindak tegas tanpa perlu menjadi aktif atau pasif dan mempelajari seni dalam membangun kerjasama serta bernegosiasi.

Kepuasan gaji juga memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intention* dimana ketika kepuasan terhadap gaji rendah maka *turnover intention* tinggi sedangkan ketika kepuasan gaji tinggi maka *turnover intention* rendah. Kepuasan terhadap gaji yang diterima karyawan erat hubungannya terhadap keinginan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan karena gaji merupakan faktor penunjang kehidupan seseorang. Gaji yang cukup dan sesuai dengan pekerjaan dapat membuat seseorang bertahan namun gaji yang tidak memadai serta tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat membuat seseorang meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis memilih PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang sebagai objek penelitian. PT *MNC Sky Vision* wilayah kerja Pangkalpinang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelit yang pertama di Indonesia yang di dalamnya terbagi 3 divisi yakni : Indovision, Top TV, dan

Okevision. Karyawan yang dimiliki berasal dari berbagai macam latar belakang pendidikan, usia serta berbagai ragam kepribadian yang berbeda-beda pula.

Berikut jumlah karyawan PT. *MNC Sky Vision* Pangkalpinang berdasarkan bagian tugas dan tanggung jawab.

**Tabel I.1**

**Karyawan PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang**

<b>No</b>	<b>Divisi /Departemen</b>	<b>Posisi</b>	<b>Jumlah</b>
1	<i>Branch Manager</i>	Kpp Kantor Perwakilan Pembantu – Sales	1
2	<i>Deputy Branch Manager Kpp Plt</i>	<i>Reg Branch Operations West</i>	1
3	<i>Training &amp; Development</i>	<i>HR Officer</i>	1
4	<i>Section Head Plt</i>	<i>Research &amp; QC</i>	1
6	<i>Facilitator</i>	<i>Sales Academy</i>	1
7	<i>Account Executive</i>	<i>Dealer Indovision</i>	1
8	<i>Member Club Coordinator</i>	<i>Member Club Indovision</i>	1
9	<i>Staff Administrasi Schedulling</i>	<i>Admin &amp; Support Technical Services</i>	1
10	<i>Staf Inventory</i>	<i>Inventory</i>	2
11	<i>Helper Inventory</i>	<i>Inventory</i>	2
12	<i>Staff Administrasi</i>	<i>Research &amp; QC</i>	1
		<i>Reg Branch Operations West</i>	1
13	<i>Staf Administrasi Teknisi</i>	<i>Reg Branch Operations West</i>	1
14	<i>Telemarketing Representative</i>	- <i>Subscriber Get Subscriber Okevision</i>	1
		- <i>Subscriber Get Subscriber Top TV</i>	1
		- <i>Sales Call Center (SCC) Indovision</i>	1
		- <i>Sales Call Center (SCC) Top TV</i>	1
15	<i>Direct Sales Executive</i>	- <i>Door To Door (DTD) Indovision</i>	5
		- <i>Door To Door (DTD) Okevision</i>	1
		- <i>Door To Door (DTD) Top TV</i>	2
16	<i>Sales Coordinator</i>	<i>Modern Store &amp; Exhibition Indovision</i>	1
17	<i>Sales Representative</i>	<i>Sales Corner Indovision</i>	1
18	<i>Sales Front Liner Modern Store</i>	- <i>Modern Store &amp; Exhibition Okevision</i>	1
		- <i>Modern Store &amp; Exhibition Top TV</i>	2
20	<i>Team Leader Teknisi</i>	<i>Technical Services Regional &amp; Dev</i>	1
21	<i>Teknisi Rekondisi</i>	<i>Research &amp; QC</i>	4
22	<i>Teknisi Rejoint</i>	<i>Technical Penarikan</i>	9
23	<i>Teknisi Instalasi</i>	- <i>Technical Services West Regional</i>	1
		- <i>Technical Services Regional &amp; Dev</i>	1
24	<i>Teknisi Smatv</i>	<i>Technical Services Regional &amp; Dev</i>	1
25	<i>Teknisi Troubleshooting</i>	<i>Technical Services Regional &amp; Dev</i>	4
26	<i>Teknisi Repair</i>	<i>Research &amp; QC</i>	1

27	Pengemudi	Reg Branch Operations West	8
28	Security	Security	6
29	Office Boy	Reg Branch Operations West	1
<b>Jumlah Karyawan Total</b>			<b>69</b>

Sumber : Profil PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang diolah 2016

Sedangkan untuk persentase jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja pada PT *MNC Sky Vision* Tbk wilayah kerja Pangkalpinang ialah sebagai berikut :

**Tabel I.2**

**Persentase jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	52	75.36%
2	Perempuan	17	24.64%
Jumlah		69	100

Sumber : Database PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang diolah 2016

Tabel I.1 menunjukkan karyawan PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang berjumlah total 69 orang dengan persentase 52 laki-laki dan 17 perempuan. Tabel I.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang atau 75.36% dari seluruh karyawan, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 24.64%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang didominasi oleh laki-laki. Hal ini disebabkan oleh kondisi beban kerja yang tinggi serta tuntutan pekerjaan yang keras sehingga membutuhkan kekuatan secara fisik dan psikis. Perjalanan dalam dan luar kota yang panjang

serta target yang berat dapat membuat karyawan mengalami kelelahan yang mengakibatkan stres dan fisik menjadi lemah sehingga menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan

Adapun data *turnover* yang diperoleh dari PT *MNC Sky Vision* wilayah kerja Pangkalpinang dari tahun 2012 sampai tahun 2016 dapat dilihat pada tabel I.3 dibawah ini.

**Tabel I.3**  
**Data *Turnover* Karyawan PT *MNC Sky Vision* Wilayah Kerja Pangkalpinang 2012-2016**

Tahun 2012 s/d 2016	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	<i>Turnover</i> Rate
2012	84	14	18	88	15,9%
2013	88	20	11	79	25,3%
2014	79	15	26	90	16,7%
2015	90	20	7	77	25,9%
2016	77	19	11	69	27,5%

Sumber : Database PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang diolah 2016

Dari tabel I.3 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan selama lima tahun dari tahun 2012 hingga tahun 2016 terus berlanjut. Banyaknya karyawan akhir tahun 2012 sebanyak 88, akhir tahun 2013 sebanyak 79, akhir tahun 2014 sebanyak 90, akhir tahun 2015 sebanyak 77 dan tahun 2016 sebanyak 69. Dapat dilihat bahwa dari tahun 2012 ke tahun 2013 *turnover* naik cukup drastis, namun mengalami perbaikan pada tahun selanjutnya yaitu 2014. Hal ini tidak bertahan lama setelah tahun selanjutnya 2015 *turnover* naik kembali dan kemudian mencapai tingkat tertinggi pada tahun 2016 yaitu 27.5%. Ini berarti tingkat



*turnover* pada PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang tidak stabil dan cenderung meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRO PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang disebutkan bahwa alasan *resign* paling banyak disebabkan oleh 2 faktor yaitu mengundurkan diri karena mendapatkan pekerjaan baru dan alasan yang kedua karena sakit sisanya karena alasan lain. Mengundurkan diri karena alasan sakit memiliki kaitan yang erat dengan stres kerja, karena stres merupakan salah satu bentuk gangguan fisik.

Berdasarkan pengamatan sementara serta wawancara yang peneliti lakukan dengan HRO PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang menyebutkan bahwa karyawan pada perusahaan ini cenderung tidak kooperatif, memiliki emosi yang tinggi, tertutup, sulit berkonsentrasi akibat banyaknya permintaan dan tuntutan, cenderung menekan kebawah, rawan konflik serta mudah marah hal ini didukung oleh fakta dimana beberapa karyawan sempat terlibat dalam perseteruan yang hampir melibatkan kontak fisik.

Hal ini sesuai dengan konsekuensi stres menurut Edelman dalam Anatan dan Elitan (2007) mengenai *psychological problem* yang berupa kesulitan untuk berkonsentrasi dan berpikiran jernih yang diikuti dengan meningkatnya rasa mudah marah dan kesulitan untuk relaks, perasaan gelisah, kelesuan, kebosanan, kemurungan, depresi, kekecewaan (frustrasi), harga diri yang rendah, kegelisahan dan perasaan terpeleceh. Berdasarkan hasil pengamatan serta penjelasan diatas

diduga stres kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap keinginan pindah (*turnover intention*) karyawan.

Fakta-fakta yang disebutkan oleh HRO diatas juga menyebabkan hubungan karyawan yang tidak harmonis, sehingga karyawan cenderung menjadi individualis dan tidak memiliki rasa kebersamaan. Perasaan yang tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan dapat membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah ke pekerjaan yang dapat memberi rasa kenyamanan serta membangun pribadi yang lebih baik dalam bersosialisasi dan bekerja sama.

Mendapatkan pekerjaan baru juga memiliki kaitan yang erat dengan perkembangan karir maupun promosi jabatan karyawan, karena perusahaan yang memiliki sistem promosi yang baik cenderung lebih memikat karyawan. Dari hasil wawancara, survei serta data yang peneliti peroleh, peneliti menemukan sistem promosi dalam PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang memang dilakukan. Untuk karyawan yang direkrut sendiri oleh PT *MNC Sky Vision* Tbk mempunyai jalur karir yang berbeda dengan karyawan *outsourcing* namun perbedaannya hanya diawal saja. Untuk karyawan yang direkrut oleh PT *MNC Sky Vision* Tbk maka jalur karir yang dilakukan yaitu dengan melakukan mutasi ke berbagai daerah dimana cabang PT *MNC Sky Vision* Tbk berada. Seperti HRD PT *MNC Sky Vision* Tbk cabang Pangkalpinang saat ini yang dimutasi dari Makassar ke Pangkalpinang, setelah menghasilkan prestasi yang cukup bagus maka akan dipromosikan ke kantor pusat PT *MNC Sky Vision* Tbk di Jakarta. Untuk karyawan *outsourcing* sendiri akan dilakukan pengangkatan atau promosi

terlebih dahulu menjadi karyawan PT *MNC Sky Vision Tbk*, kemudian jika prestasinya bagus maka akan dilakukan prosedur jalur karir yang sama dengan karyawan tetap PT *MNC Sky Vision Tbk*.

Namun untuk wilayah kerja Pangkalpinang sendiri sistem promosi masih terbilang langka dan minim. Hal ini terbukti dengan data yang diperoleh peneliti dari tahun 2012 sampai 2016 hanya 1 (satu) orang karyawan untuk wilayah kerja Pangkalpinang yang mendapatkan promosi dari admin teknisi *rejoint* naik menjadi admin *finance* dimana dari karyawan *outsourcing* PT Maju Global Bersama (GMB) menjadi karyawan PT *MNC Sky Vision Tbk* setelah mengabdikan selama empat tahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengadaan promosi jabatan pada PT *MNC Sky Vision* Pangkalpinang masih terbilang langka dan jarang. Dengan demikian karyawan berniat untuk mencari perusahaan yang dapat membantu perkembangan karirnya. Hal ini didukung oleh data yang menunjukkan alasan pengunduran diri karyawan karena mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

Dalam pekerjaan gaji merupakan salah satu faktor penting yang menentukan komitmen seseorang dalam perusahaan, karena gaji adalah faktor pokok penunjang kehidupan seseorang. Sebagai perusahaan yang beroperasi sebagian besar di lapangan tentunya memiliki beban kerja yang berat dan menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Hal ini tentunya harus disertai dengan gaji yang seimbang, berbeda halnya dengan pekerjaan yang hanya duduk dikantor tanpa harus bepergian keluar dan tidak membutuhkan tenaga ekstra untuk bekerja.

Dengan demikian ketidakpuasan terhadap gaji dapat menyebabkan karyawan berpindah haluan ke perusahaan lain yang memiliki gaji yang lebih baik dalam konsep keseimbangan antara gaji dan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan pada PT *MNC Sky Vision Tbk* Cabang Pangkalpinang. Faktor yang mendominasi dalam memengaruhi *turnover intention* adalah stress kerja, promosi jabatan, hubungan karyawan dan kepuasan gaji. Berikut ini merupakan data hasil pra-survei dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

**Tabel I.4**  
**Faktor-faktor *Turnover Intention* pada PT *MNC Sky Vision Tbk* Cabang Pangkalpinang**

No	Variabel	Jumlah
1	Stres Kerja	8
2	Kesempatan Promosi	7
3	Beban kerja	5
4	Kepuasan Gaji	5
5	Hubungan karyawan	4
6	Komitmen Organisasi	4
7	Budaya Organisasi	2

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Atas dasar berbagai permasalahan yang terjadi serta berbagai uraian yang ada di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut **“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan, Hubungan Karyawan dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT *MNC Sky Vision Tbk* Cabang Pangkalpinang”**.

## 1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job promotion*), hubungan karyawan, kepuasan gaji dan *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang?
2. Apakah stres kerja (*work stress*) berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang?
3. Apakah promosi jabatan (*job promotion*) berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang?
4. Apakah hubungan karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang?
5. Apakah kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang?
6. Apakah stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job promotion*), hubungan karyawan, dan kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang?

## 1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mencegah pembahasan yang terlalu luas agar pencapaian manfaat yang lebih baik dan maksimal. Dengan demikian penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak -

pihak yang membutuhkannya. Batasan masalah dari peneliti hanya difokuskan pada pengaruh stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job promotion*), hubungan karyawan dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job promotion*), hubungan karyawan, kepuasan gaji dan *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja (*work stress*) terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan (*job promotion*) terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan karyawan terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job promotion*), hubungan karyawan dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* pada PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep serta teori-teori serta pengertian yang lebih mendalam terhadap ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job promotion*), hubungan karyawan dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan di PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang..

### 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan pedoman bagi PT MNC Sky Vision Tbk Cabang Pangkalpinang mengenai stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job promotion*), hubungan karyawan dan kepuasan gaji. Melalui penelitian ini juga diharapkan perusahaan dapat melihat dampak dari stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job promotion*), hubungan karyawan dan kepuasan gaji terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau sering disebut *turnover intention*.

### 3. Secara Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan agar perusahaan dapat mengelola stres kerja dengan baik serta mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres, memperbaiki sistem pengelolaan promosi jabatan memperbaiki hubungan karyawan serta memperbaiki sistem pemberian gaji

maupun upah karyawan dalam perusahaan sehingga dapat menekan *turnover intention* karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini akan dibagi ke dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Mendeskripsikan dan menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Mendeskripsikan kajian teori yang berhubungan dengan variabel yang ada dalam penelitian ini antara lain stres kerja, promosi jabatan, hubungan karyawan, kepuasan gaji dan *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Mendeskripsikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Mendeskripsikan tentang sejarah PT *MNC Sky Vision Tbk* Cabang Pangkalpinang, menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja (*work stress*), promosi jabatan (*job*



*promotion*), hubungan karyawan dan kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan.

## **BAB V PENUTUP**

Mendeskripsikan tentang kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta memberikan saran – saran kepihak yang berkepentingan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

