

SKRIPSI



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
TINGKAT TURNOVER INTENTION PEGAWAI DI PT PRIMA KARYA  
SARANA SEJAHTERA CABANG JAKARTA 1**

Disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Nadya Salasabila

NPM : 1933000202

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

**JAKARTA, 2023**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
TINGKAT TURNOVER INTENTION PEGAWAI DI PT PKSS CABANG**

**JAKARTA 1**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan**

**Oleh**

**NAMA MAHASISWA : NADYA SALASABILA**

**NPM : 1933000202**

**JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM STUDI : MSDMA**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN  
DALAM UJIAN**

Nama : Nadya Salasabila  
NPM : 1933000202  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap  
Turnover Intention Pegawai PT Prima Karya Sarana  
Sejahtera Cabang Jakarta 1

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 05 Juni 2023



**Budi Fernando Tumanggor, S.S, M.B.A**

POLITEKNIK  
STIAHLAN  
JAKARTA

**LEMBAR PENGESAHAN**

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal 05 Juni 2023

Ketua merangkap Anggota



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Sekretaris merangkap Anggota

(Galuh Pancawati, S.sos, M.Si)

Anggota

(Budi Fernando Tumanggor, S.S,  
M.B.A)

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR**

### **PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR**

Yang bertanda tangan di bawah ini Nama :

NPM : 1933000202

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap turnover Intention Pegawai di PT Prima Karya sarana Sejahtera Cabang Jakarta 1 merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 05 Juni 2023



Nadya Salasabila

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* di PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PT PKSS Cabang Jakarta 1) dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan Skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang tua tercinta yang tulus memberikan doa dan motivasi.
2. Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan yang terbaik.
3. Seluruh pegawai di Kantor PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 1 atas dukungan, dan ilmu yang telah diberikan.

Penulis memahami bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran yang membangun tentunya akan sangat bermanfaat untuk perbaikan penyusunan Skripsi ini agar dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 1.

Jakarta, 19 Juni 2023

Penulis,



Nadya Salasabila

## ABSTRAK

Angka Turnover Intention pegawai yang tinggi merupakan sebagai salah satu permasalahan besar untuk sejumlah perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mendorong keinginan seorang pegawai untuk keluar dari suatu perusahaan, salah satu nya adalah kepuasan kerja dan stress kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap PT PKSS Cabang 1.

Strategi yang digunakan pada penelitian ini adalah strategi asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 93 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan observasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji f .

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan bagi Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1, Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1, Tetapi secara simultan (bersama-sama) terbukti bahwa Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1.

**Kata Kunci** : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Turnover Intention

## **ABSTRACT**

High employee Turnover Intention is one of the major problems for several companies. Many factors can drive an employee's desire to leave a company, one of which is job satisfaction and job stress. This study aims to examine the effects of job satisfaction and work stress on PT PKSS Jakarta 1.

The strategy used in this study is an associative strategy employing quantitative research methods. The sampling technique used was purposive sampling, with a total sample of 93 respondents calculated using the Slovin formula. Data collection techniques utilized questionnaires and observation methods. Hypothesis testing in this study was conducted using the t-test and f-test.

The results of the study indicate that job satisfaction has a partially negative and insignificant effect on Employee Turnover Intention at PT PKSS Jakarta 1. Job stress, on the other hand, has a partially positive and significant effect on Employee Turnover Intention at PT PKSS Jakarta 1. However, when considered together, both job satisfaction and job stress are proven to have a positive and significant influence on Employee Turnover Intention at PT PKSS Jakarta 1.

**Keyword:** Job satisfaction, Job Stress, and Turnover Intention



## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR (PAKTA INTEGRITAS)..	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
<b>BAB I RUMUSAN MASALAH .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	28
2.3 Penelitian Terdahulu .....	31
2.4 Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Metode Penelitian .....	35
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	36
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4 Instrumen Penelitian.....	39
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	39
3.6 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	46
4.2 Penyajian Data.....	46

4.3	Pembahasan .....	71
<b>BAB V PENUTUP</b>	.....	<b>75</b>
5.1	Kesimpulan .....	75
5.2	Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>81</b>



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Turnover Pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1 .....	3
Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai Cuti Periode Bulan Desember Tahun 2022 .....	5
Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	39
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas sampel n-30 .....	47
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	49
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja ( $X_2$ ).....	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y).....	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	59
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	60
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Turnover Intention (Y).....	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa .....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficientsa.....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary .....	65
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficientsa.....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary.....	67
Tabel 4. 16 Uji Simultan (Uji F) ANOVA.....	68
Tabel 4. 17 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Coefficientsa .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4. 1 Hasil Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4. 2 Hasil Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 4. 3 Hasil Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Gambar 4. 4 Hasil Berdasarkan Jabatan.....	57
Gambar 4. 5 Hasil Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

# **BAB I**

## **RUMUSAN MASALAH**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika dapat mengelola pegawai yang dimilikinya secara maksimal. Pegawai merupakan asset perusahaan yang penting, karena memiliki kemampuan yang tidak terbatas. Pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan bergantung pada kontribusi pegawainya. Pegawai yang efisien dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui kinerja mereka yang baik. Masing-masing perusahaan tentu akan mengalami fenomena keluar masuknya pegawai dalam bekerja. Tidak jarang seorang pegawai yang sudah memiliki kinerja yang baik namun memiliki keinginan berpindah (Turnover Intention). Hal ini dapat menjadikan pegawai menentukan keputusannya untuk keluar dari perusahaannya.

Tingkat Turnover Intention pegawai yang tinggi dijadikan sebagai salah satu permasalahan besar untuk sejumlah perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, meminimalisir Turnover Intention bukan termasuk hal yang mudah untuk suatu perusahaan. Turnover Intention menggambarkan bagaimana keinginan seorang pegawai untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja sekarang ini yang mungkin dikarenakan adanya ketidakpuasan yang dapat memicu pegawai tersebut untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja dan mencari pekerjaan baru.

Fenomena pergantian pegawai tidak diragukan lagi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap organisasi. Namun sebagian besar pergantian pegawai membawa pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Turnover Intention merupakan bentuk ketidakstabilan pegawai, semakin tinggi tingkatnya maka semakin sering terjadi pergantian pegawai. Tentu hal ini akan sangat merugikan perusahaan. Kerugian-kerugian yang nantinya didapatkan perusahaan apabila Turnover Intention tinggi yaitu biaya rekrutmen pegawai, biaya pelatihan, serta akomodasi lainnya. Angka Turnover Intention dapat

digunakan sebagai indikator bagi perusahaan dalam menilai baik ataupun tidaknya pengelolaan pegawai perusahaan tersebut. Jika angka Turnover Intention sebuah perusahaan tinggi, otomatis perusahaan dinyatakan belum dapat melakukan pengelolaan pegawai mereka dengan maksimal. Sebaliknya, jika angka Turnover Intention sebuah perusahaan rendah, otomatis perusahaan dinyatakan dapat melakukan pengelolaan pegawai yang dimiliki dengan maksimal.

PT Prima Karya Sarana Sejahtera merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang Jasa HR Solutions. Sejak berdiri pada 1999 dan saat ini telah mempunyai 34 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya adalah Cabang Jakarta 1. Oleh karena itu menarik bagi peneliti untuk menjadikan PT PKSS Cabang Jakarta 1 sebagai locus pada penelitian ini karena peneliti memiliki akses yang lebih mudah untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini dengan harapan hasil dari penelitian ini memiliki dampak langsung pada perbaikan praktik bisnis dan memberikan manfaat nyata bagi perusahaan dan pegawai.

Pada obyek penelitian di PT PKSS Cabang Jakarta 1, pegawai adalah aset yang wajib dikelola secara maksimal. Data pegawai selama empat tahun terakhir pada PT. PKSS Cabang Jakarta 1 menunjukkan angka Turnover Intention dengan rata rata 35% per tahunnya sedangkan angka normal Turnover Intention perusahaan adalah 5% sampai dengan 10%, oleh karena itu angka Turnover Intention di PT PKSS Cabang Jakarta 1 dapat dikatakan tinggi. Berikut adalah data mengenai jumlah pegawai yang keluar selama 4 (empat) tahun terakhir di PT PKSS Cabang Jakarta 1.

Tabel 1. 1 Tingkat Turnover Pegawai PT PKSS Cabang Jakarta 1

Tahun	Jumlah Pegawai Keluar	Jumlah Pegawai Keseluruhan
2019	403	958
2020	368	1.081
2021	556	1.340
2022	348	1.309

**Sumber:** Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah turnover pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1 relatif tinggi dan fluktuatif, oleh karena itu menarik bagi peneliti untuk mendalami dan mengamati jumlah turnover pada PT PKSS Cabang Jakarta 1. Hal ini dibenarkan oleh yaitu Bpk. Muhammad Yusuf selaku pimpinan PT PKSS Cabang Jakarta 1 pada saat wawancara investigasi awal. Beliau mengatakan bahwa “Jumlah turnover pegawai pada PKSS Cabang Jakarta 1 turut menjadi perhatian manajemen karena jumlahnya yang relatif tinggi dan fluktuatif”. Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang dapat mendorong atau menciptakan keinginan seorang pegawai untuk keluar dari suatu perusahaan, contohnya masih terdapatnya pegawai yang belum mempunyai komitmen tinggi bagi perusahaan, adanya konflik atau tekanan stres dalam bekerja, dan sebagainya. Dari hasil wawancara investigasi awal kepada salah satu pekerja PT PKSS Cabang Jakarta 1 yaitu Sdri. Aufa Shafira mengatakan bahwa yang bersangkutan memiliki keinginan berpindah ke perusahaan yang dapat memberikan kompensasi dan benefit yang lebih tinggi. Pada proses wawancara investigasi awal, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kepada keinginan berpindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain.

Kepuasan dalam bekerja ialah perasaan ataupun tanggapan pegawai yang muncul disebabkan oleh pekerjaan yang dijalannya, ataupun dapat dinyatakan

sebagai kepuasan dalam bekerja saat pegawai memperoleh output yang sejalan terhadap yang dikerjakannya. Mengacu pada (Robbins & Timothy A., 2012) kepuasan kerja ialah perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, saat pegawai memperoleh sesuatu hal berlandaskan hal yang ia kerjakan dan diperoleh secara baik, sejalan terhadap apa yang mereka kerjakan. Jika pegawai pada sebuah perusahaan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dengan demikian pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai (Purwanti & Triastiti, 2017). Keterhubungan kepuasan kerja melalui Turnover Intention mengacu pada (Rivai & Sagala, 2013) nampak jika pegawai tidak diurus secara maksimal, otomatis pegawai dapat merasakan tidak puas terhadap pekerjaan mereka dan kemudian berakibat pada keputusan mengundurkan diri ataupun keluar dari perusahaan saat ini.

Permasalahan serupa pada penelitian ini telah diteliti oleh (Annisa & Parwoto, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention karyawan outsourcing PT Trifa Sari Nusantara. pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah Objek yang diteliti yaitu subjek penelitian ini adalah PT PKSS Cabang Jakarta 1 dan Indikator pada variable Turnover Intention yang digunakan dalam penelitian sebelumnya diadopsi dari teori (Moblely, 2011) sedangkan pada penelitian ini menggabungkan teori (Kumbara, 2018) dan (Rusima, 2019) sebagai indikator pada variabel Turnover Intention sehingga dengan menggabungkan kedua tersebut, akan didapatkan indikator yang lebih komprehensif dan menyeluruh untuk memahami fenomena permasalahan pada penelitian ini.

Selain kepuasan kerja, stres kerja adalah faktor penentu yang signifikan dari niat berpindah yang tinggi. Stres kerja merupakan pengalaman subjektif yang dapat terwujud pada diri seorang pegawai dan dapat berimplikasi terhadap organisasi, sehingga mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja tenaga kerjanya. Pengalaman stres dapat menghasilkan berbagai efek di seluruh domain fisiologis, psikologis, dan



perilaku. Efek fisiologis meliputi penyakit seperti cefhalalgia, hipertensi, dan gangguan kardiovaskular. Gejala psikologis mencakup serangkaian pengalaman emosional negatif seperti kecemasan, depresi, dan penurunan tingkat kepuasan kerja. (Robbin dan Judge, 2015) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan manifestasi psikologis yang ditandai dengan gejala seperti kecemasan, depresi, kebosanan, mudah tersinggung, dan suka menunda-nunda pekerjaan. Hal ini dibenarkan oleh salah satu Staf bernama Bpk Okky Rahadian pada wawancara investigasi awal yang mengatakan “meningkatnya frekuensi cuti sakit yang berhubungan dengan stress kerja seperti kelelahan karena bekerja dan juga parameter fisiologis lainnya.”, berikut adalah data pegawai cuti sakit dan izin periode bulan Desember tahun 2022.

Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai Cuti Periode Bulan Desember Tahun 2022

Alasan	Jumlah
Cuti Tahunan	19
Cuti Sakit	16
Izin	4
Total	39

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Penelitian ini akan mencoba mendalami dan meneliti tentang faktor-faktor apa saja yang sangat memengaruhi tingkat turnover pegawai yang dapat mengakibatkan timbulnya masalah pada perusahaan. Peneliti akan melakukan pembahasan terkait sejumlah faktor turnover yang berhubungan pada kepuasan kerja dan stress kerja selaku variabel bebas melalui judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu kepada latar belakang yang telah dijelaskan, dapat disusun rumusan permasalahan dalam kajian studi ini, diantaranya:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Turnover Intention Pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Turnover Intention pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1?
3. Apakah kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat Turnover Intention pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah tersebut, dengan demikian dapat disusun tujuan dilaksanakannya kajian studi ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat Turnover Intention pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres kerja terhadap tingkat Turnover Intention pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap tingkat Turnover Intention pegawai pada PT PKSS Cabang Jakarta 1.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui dilaksanakannya kajian studi ini diharap mampu memberi kegunaan seperti di bawah ini:

1. Manfaat Akademik

Hasil yang diharapkan melalui penelitian ini yaitu memposisikan penulis sebagai kontributor kemajuan pemikiran ilmiah melalui proses pengembangan, implementasi, dan pelatihan. Hal ini akan menghasilkan perluasan kapasitas intelektual dan pemahaman penulis. Studi ini menawarkan representasi konkrit dari teori-teori yang telah ditelaah dalam perkuliahan akademik. Untuk peneliti mendatang Hasil yang diantisipasi dari penelitian ini adalah berfungsi

sebagai sumber daya yang berharga dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, memfasilitasi pelaksanaan penelitian tambahan yang dapat disempurnakan dan diperbaiki.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil yang diantisipasi melalui studi ini mampu memberikan wawasan dan kontribusi yang dapat memfasilitasi penyelesaian masalah organisasi, khususnya yang berhubungan pada dampak kepuasan kerja dan stress kerja pada tingkat Turnover Intention pegawai. Hal ini, pada gilirannya, dapat mengurangi kemungkinan Turnover Intention pegawai dan meningkatkan kinerja masa depan.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**