

**PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABLE INTERVENING PADA PT DASAPLAST NUSANTARA  
JEPARA**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan**

**Mencapai derajat S1 Manajemen**

**Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Dhimas Aditya Revansyah**

**NIM : 30401900087**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEMARANG**

**2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Skripsi**

**PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABLE INTERVENING PADA PT DASAPLAST NUSANTARA  
JEPARA**

**Disusun Oleh :**

**Dhimas Aditya Revansyah**

**NIM. 30401900087**

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian pra skripsi

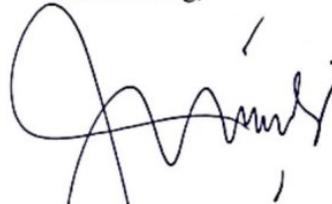
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**UNISSULA**

جامعة سلطان ابي سفيان  
Semarang, 11 Agustus 2023

Pembimbing,



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si

NIDN. 0619036801

**HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI**

**PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT. DASAPLAST NUSANTARA  
JEPARA**

**Disusun Oleh:**

**Dhimas Aditya Revansyah**

**NIM: 30401900087**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal, 15 Agustus 2023

**Pembimbing.**

**Dr. Siti Sumiati S.E., M.Si**

**NIK. 210492029**

**Penguji I**

**Dr. H. Abdul Hakim, M.Si**

**NIK. 210487014**

**Penguji II**

**Dr. H. Budhi Cahyono, S.E., M.Si**

**NIK. 210492030**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Tanggal, Agustus 2023

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.**

**NIK. 110416055**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dhimas Aditya Revansyah

NIM : 30401900087

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / SI Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt Dasaplast Nusantara Jepara”** merupakan hasil karya sendiri, bukan Salinan atau duplikasi dari karya orang lain. Adapun gagasan orang lain yang tercantum dalam laporan ini telah dikutip sesuai etika keilmuan yang berlaku di masyarakat. Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya, maka saya siap untuk bertanggungjawab dan menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, ..... Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Dhimas Aditya Revansyah

NIM. 30401900087

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhimas Aditya Revansyah

Nim : 30401900087

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul dan menyetujui menjadi hak milik fakultas ekonomi unersitas islam sultan agung serta memberikan hak bebas loyalty non-eksklusif untuk disimpan, dialihkan media, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademik selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta dan plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 31 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Dhimas Aditya Revansyah

NIM : 30401900087

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **-Motto-**

“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apapun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya.”

( Q.S Al-Zalzalah : 7)

### **-Persembahan-**

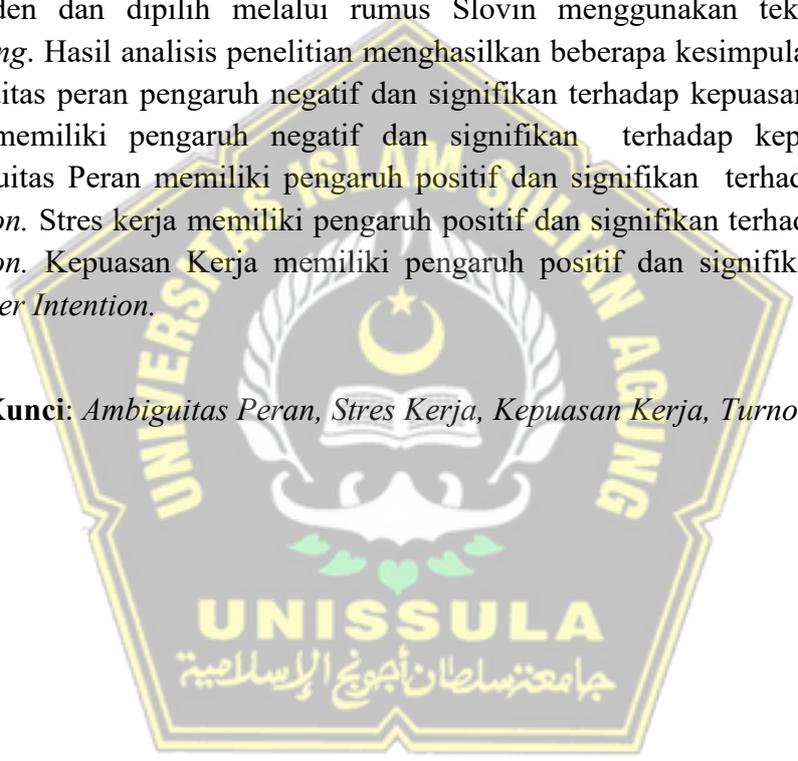
Skripsi ini kupersembahkan untuk orang tua saya yang telah mendukung saya serta memotivasi dan mendoakan yang tiada hentinya untuk kelancaran skripsi saya. Teruntuk Dosen Pembimbing saya Ibu Dr. Siti Sumiati, S.E, M.Si yang telah membimbing dan mengarahkan saya. Tak lupa kepada Jujuk yang telah memberikan semangat dan suport kepada saya dan selalu ada dalam keadaan apapun. Serta kawan-kawan terdekat saya yang telah memberi dukungan dan semangat dengan tiada hentinya



## ABSTRAK

Riset ini memiliki maksud guna menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh ambiguitas peran terhadap *turnover intention*, pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Riset menggunakan populasi yakni karyawan PT. Dasaplast Nusantara di Kota Jepara. Sampel yang ditetapkan berjumlah 82 responden dan dipilih melalui rumus Slovin menggunakan teknik *Random Sampling*. Hasil analisis penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan antarlain: ambiguitas peran pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ambiguitas Peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

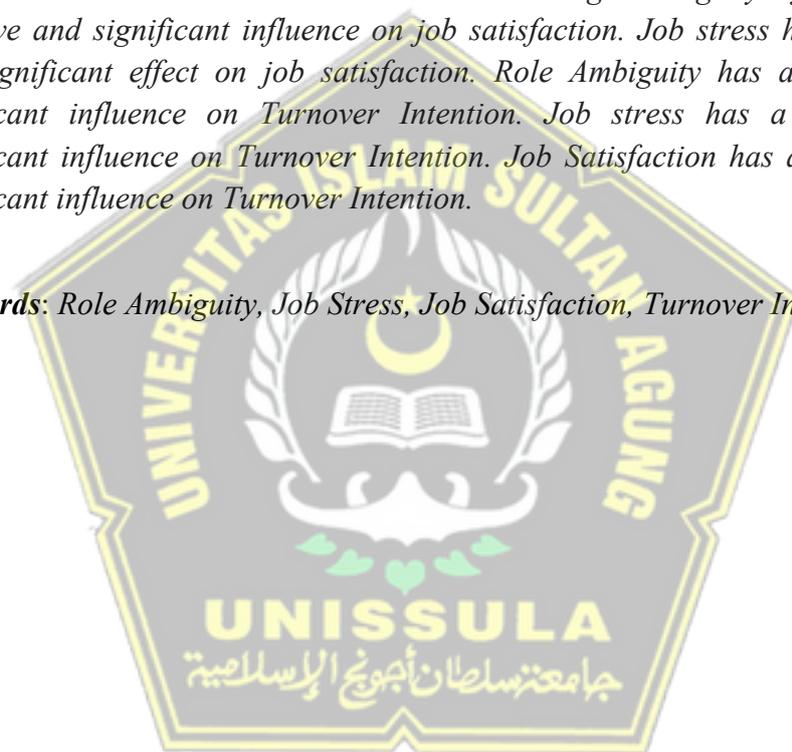
**Kata Kunci:** *Ambiguitas Peran, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention*



## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze and identify how the influence of role ambiguity on job satisfaction, the effect of job stress on job satisfaction, the effect of role ambiguity on turnover intention, the effect of job stress on turnover intention, and the effect of job satisfaction on turnover intention. Research using population namely employees of PT. Dasplast Nusantara in Jepara City. The sample was determined as many as 82 respondents who were selected through the Slovin formula using the Random Sampling technique. The results of the research analysis resulted in several conclusions including: ambiguity of the role of negative and significant influence on job satisfaction. Job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Role Ambiguity has a positive and significant influence on Turnover Intention. Job stress has a positive and significant influence on Turnover Intention. Job Satisfaction has a positive and significant influence on Turnover Intention.*

**Keywords:** *Role Ambiguity, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*



## INTISARI

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan *turnover intention*nya. Salah satu keberhasilan atau kesuksesan dilihat dari pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi adalah ketika indikator *turnover* karyawan rendah, walaupun bukan menjadi satu-satunya indikator namun hal ini menunjukkan mampu atau tidaknya suatu organisasi dalam *manage* karyawan sudah memadai.

*Turnover* bisa terjadi pada segala jenis perusahaan, baik itu pada perusahaan manufaktur maupun perusahaan konstruksi. *Turnover* yang berlebihan sering melahirkan konsekuensi-konsekuensi negatif dan pada kondisi ekstrim dapat menghambat usaha untuk mencapai tujuan organisasi karena organisasi ditinggalkan oleh karyawan-karyawan terbaiknya.

Keinginan keluar sangat berkaitan dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dalam bentuk gaji tapi juga pekerjaannya, atasan, rekan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja. Adanya kepuasan dalam bekerja karyawan mampu memberi dampak baik bagi perusahaan. Dalam bekerja juga dipengaruhi Ambiguitas Peran yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Tidak memiliki tujuan jelas dalam pekerjaan, tidak mampu membagi waktu, kurang mengetahui tanggung jawab dalam pekerjaannya, dan tidak mengetahui cakupan pekerjaannya serta bagaimana evaluasi kinerjanya membuat seseorang yang mengalami ambiguitas peran atau dalam hal ini mengalami ketidakjelasan peran, maka ia akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa ketidakpastian apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan sehingga seseorang tersebut merasa kebingungan yang pada akhirnya tingkat kepuasan kerjanya menurun dan mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini mencoba menempatkan variable Kepuasan Kerja sebagai variable intervening yang diharapkan dapat menjembatani hubungan Ambiguitas Peran dan Stes Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Riset ini menggunakan data primer yang disebarkan dengan kuesioner. Sampel dalam riset ini merupakan karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara, Jawa Tengah sebanyak 82 orang. Metode pengambilan sample dengan metode random sampling, sedangkan analisis data dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 29.

Hasil riset nantinya akan menghasilkan pengaruh ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan juga pengaruh ketiganya terhadap *turnover intention*. Riset ini juga untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan Ambiguitas Peran terhadap *Turnover Intention* dan pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover intention*.



## KATA PENGANTAR

*Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* *alamin*, Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan ilmu pengetahuan atau teknologi serta memberikan iman dan taqwa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kami persembahkan ke pangkuan Nabi Muhammad SAW, dimana membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang kaya dengan ilmu pencerahan. Oleh karena itu penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt Dasaplast Nusantara Jepara”**

Penulis sadar untuk menyusun skripsi ini tidak akan bisa tanpa adanya dorongan serta support dari berbagai pihak dengan bentuk kontribusi yang diberikan, baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada

1. Ibu Dr. Siti Sumiati, S.E, M.Si sebagai dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
2. Seluruh Dosen, Karyawan dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi yang sudah memberikan bekal ilmu sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Sukardi selaku ayah kandung penulis, yang selalu mendoakan dan memotivasi kepada penulis.

4. Ibu Mursih selaku ibu kandung penulis yang tidak pernah bosan mendengarkan keluh kesah dan curahan hati serta tiada henti memberi untaian doa serta memberikan arahan kepada penulis yang tak ternilai harganya.
5. Jujuk selaku partner yang selalu memberikan motivasi serta pendengar terbaik dan menjadi pengingat dalam menyusun skripsi ini.
6. Kepada karyawan dan juga atasan yang telah memberikan izin dan membantu dalam pengisian pertanyaan di kuesioner
7. Kawan-kawan dan sahabat penulis yang selalu memberi semangat, dukungan, saran hingga terselesaikan.
8. Terima kasih untuk diri sendiri yang sudah berjuang sejauh ini dan selalu semangat dalam penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas segala kebaikan mereka yang telah membantu saya dalam proses penyusunan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Perlu disadari bahwasannya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Sehingga kritikan dan masukan diharapkan sempurna skripsi ini dan saya berharap nantinya memiliki manfaat bagi kita semua.

Semarang, Mei 2023

Penulis

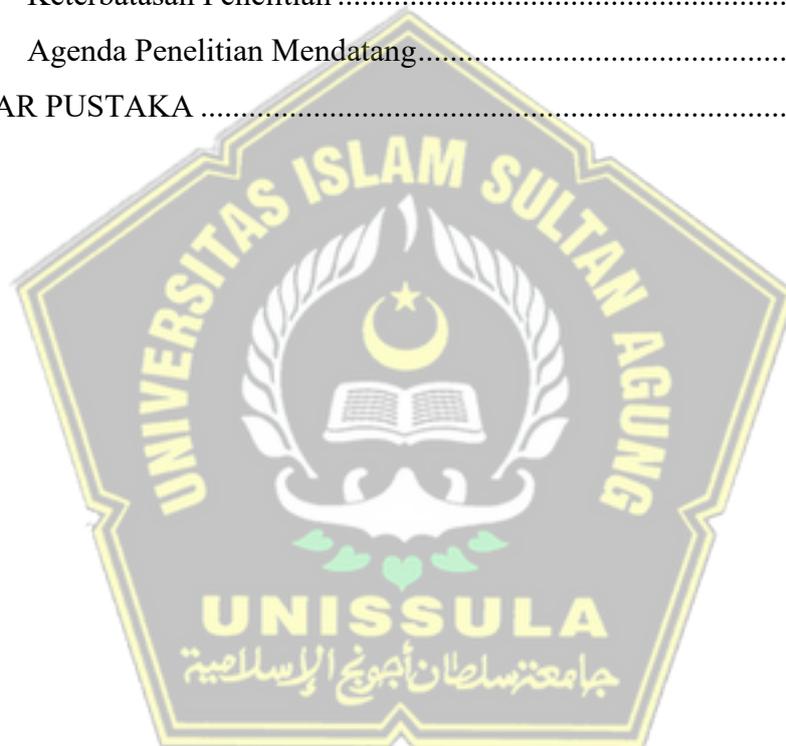
## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
INTISARI.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
2.1 <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.1.2 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1.3 Faktor-faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1.4 Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.1 Kepuasan Kerja .....	21
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	23
2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	24
2.2 Ambiguitas Peran .....	31
2.3.1 Pengertian Ambiguitas Peran.....	31
2.3.2 Indikator Ambiguitas Peran .....	32
2.3.3 Faktor Penyebab Ambiguitas Peran.....	33

2.4	Stres Kerja .....	34
2.4.1	Pengertian Stres Kerja.....	34
2.4.2	Indikator Stres Kerja .....	35
2.4.3	Faktor-faktor penyebab Stres Kerja .....	37
2.5	Penelitian Terdahulu.....	41
2.6	Kerangka Berpikir .....	46
2.7	Pengembangan Hipotesis .....	49
2.7.1	Hubungan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja .....	49
2.7.2	Hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja .....	50
2.7.3	Hubungan ambiguitas peran terhadap <i>turnover intention</i> .....	50
2.7.4	Hubungan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .....	51
2.7.5	Hubungan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....		52
3.1	Jenis Penelitian dan Desain Penelitian .....	52
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	52
3.2.1	Populasi.....	52
3.2.2	Sampel .....	53
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	54
3.3	Sumber dan Jenis Data .....	54
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	55
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	56
3.6	Teknik Analisis Data .....	58
3.6.1	Uji Instrumen .....	58
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	59
3.7.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
3.8.	Uji Hipotesis.....	62
3.8.1.	Uji T .....	62
3.8.2.	Uji F .....	63
3.8.3.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	63
3.9.	Uji Sobel Test.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		65

4.1.	Gambaran Umum PT. Dasaplast Nusantara.....	65
4.2.	Deskripsi Responden.....	66
4.2.1.	Jenis Kelamin Responden.....	66
4.2.2.	Pendidikan Terakhir Responden.....	67
4.2.3.	Status Pernikahan Responden.....	68
4.2.4.	Usia Responden.....	69
4.2.5.	Lama Bekerja Responden.....	69
4.3.	Deskripsi Variabel.....	70
4.3.1.	Range Distribusi Variabel.....	71
4.3.2.	Distribusi Jawaban Responden mengenai Ambiguitas Peran (X1). 71	
4.3.3.	Distribusi Jawaban Responden mengenai Stres Kerja (X2).....	72
4.3.4.	Distribusi Jawaban Responden mengenai Kepuasan Kerja (Y1)....	73
4.3.5.	Distribusi Jawaban Responden mengenai <i>Turnover Intention</i> (Y2) 74	
4.4.	Uji Instrumen.....	75
4.4.1.	Uji Validitas.....	75
4.4.2.	Uji Reliabilitas.....	77
4.5.	Uji Asumsi Klasik.....	78
4.5.1.	Uji Normalitas.....	78
4.5.2.	Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.5.3.	Uji Multikolinieritas.....	81
4.6.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.6.1.	Uji Statistik F (Uji F).....	84
4.6.2.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	86
4.6.3.	Pengujian Hipotesis.....	87
4.7.	Uji Sobel Test.....	89
4.8.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
4.8.1.	Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja.....	92
4.8.2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	93
4.8.3.	Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	94
4.8.4.	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	95
4.8.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	96

4.9.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	98
4.9.1.	Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja.....	98
4.9.2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja.	99
BAB V PENUTUP.....		99
5.1.	Kesimpulan.....	99
5.2.	Implikasi Manajerial.....	100
5.3.	Keterbatasan Penelitian .....	102
5.4.	Agenda Penelitian Mendatang.....	102
DAFTAR PUSTAKA .....		103



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Ketidakhadiran Karyawan .....	5
Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	57
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	67
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	68
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden .....	69
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4. 6 Range Distribusi Variabel .....	71
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Ambiguitas Peran (X1).....	72
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2).....	73
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y1).....	73
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y2) .....	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 4. 12 Indeks Reliabilitas.....	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4. 14 Model 1 Kolmogorov Smirnov .....	79
Tabel 4. 15 Model 2 Kolmogorov Smirnov .....	79
Tabel 4. 16 Model 1 Uji Glejser .....	80
Tabel 4. 17 Model 2 Uji Glejser .....	80
Tabel 4. 18 Model 1 Uji Multikolonieritas .....	81
Tabel 4. 19 Model 2 Uji Multikolonieritas .....	82
Tabel 4. 20 Model persamaan antara ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.....	83
Tabel 4. 21 Model persamaan antara ambiguitas peran, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	83
Tabel 4. 22 Hasil Uji Statistik F Persamaan I .....	85
Tabel 4. 23 Hasil Uji Statistik F Persamaan II.....	85
Tabel 4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I .....	86
Tabel 4. 25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II.....	86

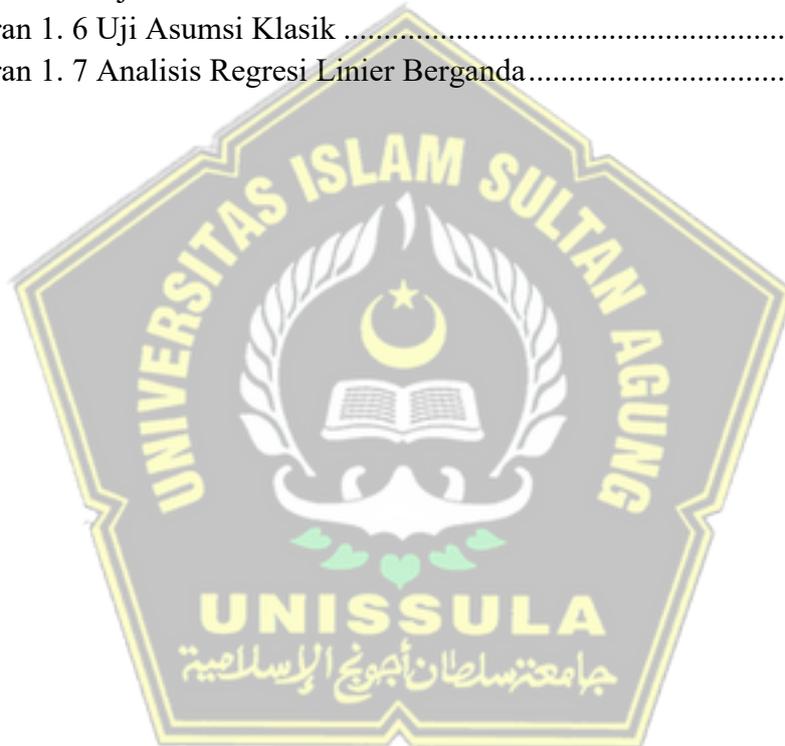
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Ketidakhadiran Karyawan .....	5
Gambar 1. 2 Rasio Rata-Rata Turnover Karyawan .....	7
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	109
Lampiran 1. 2 Tabulasi Data.....	113
Lampiran 1. 3 Identitas Responden.....	122
Lampiran 1. 4 Deskripsi Variabel.....	123
Lampiran 1. 5 Uji Instrumen.....	128
Lampiran 1. 6 Uji Asumsi Klasik.....	132
Lampiran 1. 7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	134



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pentingnya sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari tujuan perusahaan. Komponen produksi utama bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia, disamping faktor lainnya seperti bahan produksi, modal, pasar, ataupun penggunaan mesin-mesin teknologi baru. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya kebutuhan dan tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia memiliki signifikansi yang fundamental di dalam korporasi karena hasil kerjanya akan mempengaruhi jalannya aktivitas operasional perusahaan. Jika para karyawan memiliki prestasi yang kurang memuaskan, akan menjadi kendala bagi perusahaan dalam meraih tujuannya (Ariana & Riana, 2013). Situasi ini mendorong perusahaan untuk melaksanakan berbagai tindakan seperti merekrut, memilih, memberi pelatihan, dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi dan memberikan kinerja yang optimal.

Tenaga kerja selalu menjadi bagian integral dari setiap perusahaan sebagai elemen yang menentukan eksistensi dan berperan dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Korporasi memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan unggul, oleh karena itu

perusahaan perlu mampu mengelola dan memberikan perhatian optimal terhadap sumber daya manusia (Arsih et al., 2018).

Penting bagi perusahaan untuk mengambil perhatian terhadap stafnya, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang efektif, dan sekaligus memastikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Keberhasilan suatu entitas bisnis sangat tergantung pada peningkatan kepuasan para karyawan, yang menjadi landasan bagi perusahaan dalam memahami kebutuhan karyawan. Melalui pendekatan ini, kemampuan untuk meningkatkan dedikasi karyawan dalam organisasi akan dapat ditingkatkan (Khomaryah. E et al., 2020).

Kepuasan kerja adalah pandangan personal yang bersifat individual mengenai perasaan individu terhadap pekerjaannya.. Tingkat kepuasan dalam pekerjaan mencakup sejauh mana seseorang merasakan sentimen positif atau negatif terkait tugas yang dilakukan, ini mencakup respons emosional terhadap pekerjaannya, kondisi fisik, dan interaksi sosial di lingkungan kerjanya (Sutanto & Gunawan, 2013). Tiap pekerja merasakan tingkat kepuasan yang beragam, sejalan sama pola di dalam dirinya. Banyaknya faktor yang cocok dengan preferensi individu, semakin banyak pula tingkat kepuasan yang diperoleh dalam pekerjaan. Ketidakperhatian perusahaan terhadap karyawan dan ketidakpenuhan kebutuhannya bisa merangsang keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru (*Turnover Intention*). Tantangan yang umumnya dihadapi dalam hal sumber daya manusia dan

berpotensi menghambat produktivitas salah satunya yaitu masalah *turnover* yang tinggi (Sari et al., 2015)

Turnover adalah ketika seseorang karyawan berhenti atau mengundurkan diri dari posisinya di tempat kerja (Sari, 2014). Keinginan keluar karyawan dalam lingkungan bisnis adalah gejala yang biasa terjadi, namun situasi ini dapat menunjukkan potensi permasalahan bagi perusahaan apabila tingkat pergantian karyawan menjadi tinggi. Organisasi yang memiliki turnover tinggi akan memerlukan pengeluaran lebih banyak untuk proses perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan baru. Tentunya, dampak ini akan berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Konsekuensi finansial dari pergantian karyawan yang tinggi akan memberikan beban pada perusahaan dan akan memiliki efek terhadap kinerja perusahaan, baik dalam aspek keuangan maupun aspek lain yang tidak berkaitan dengan keuangan.

Keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) ini sering menjadi Tantangan umum yang selalu dihadapi oleh para pengusaha untuk kemudian Akhirnya menyebabkan keputusan bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Mirip dengan proses pergantian yang terus berlangsung, baik itu disebabkan oleh faktor usia maupun pengunduran diri. Apabila pergantian ini berasal dari faktor usia, perusahaan dapat mengambil langkah antisipatif dengan menyiapkan calon-calon yang siap untuk mengisi posisi yang ditinggalkan oleh karyawan tersebut (Rijasawitri & Suana, 2020).

Terdapat berbagai macam perusahaan manufaktur yang bergerak dalam berbagai bidang di Kabupaten Jepara. Dalam penelitian ini, peneliti memilih

subjek di PT. Dasaplast Nusantara dimana perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan manufaktur di Kabupaten Jepara yang bergerak dalam bidang industri pembuatan karung plastik. Permasalahan-permasalahan hampir terjadi disetiap perusahaan, salah satunya yaitu di PT. Dasaplast Nusantara, sebuah perusahaan yang beralamat di Jalan Raya Pecangaan No. 3 Desa Pecangaan Kulon, Kecamatan Pecangaan, Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah. Permasalahan yang sering terjadi yaitu tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan serta tingginya *turnover* karyawan. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan serta tingginya tingkat *turnover* karyawan mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah. Menurut (Saputra & Rahyuda, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian yang serius, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai. Absensi yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif. Absensi adalah suatu alat ukur untuk mengetahui hadir atau tidak hadirnya pegawai. Tingkat absensi yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, sedangkan sebaliknya, tingkat absensi yang lebih rendah menunjukkan tingkat kepuasan kerja lebih tinggi berarti tingkat kepuasan kerja semakin tinggi. Berikut data absensi karyawan PT. Dasaplast Nusantara Tahun 2019 dapat diamati pada tabel 1.1 sebagai berikut:

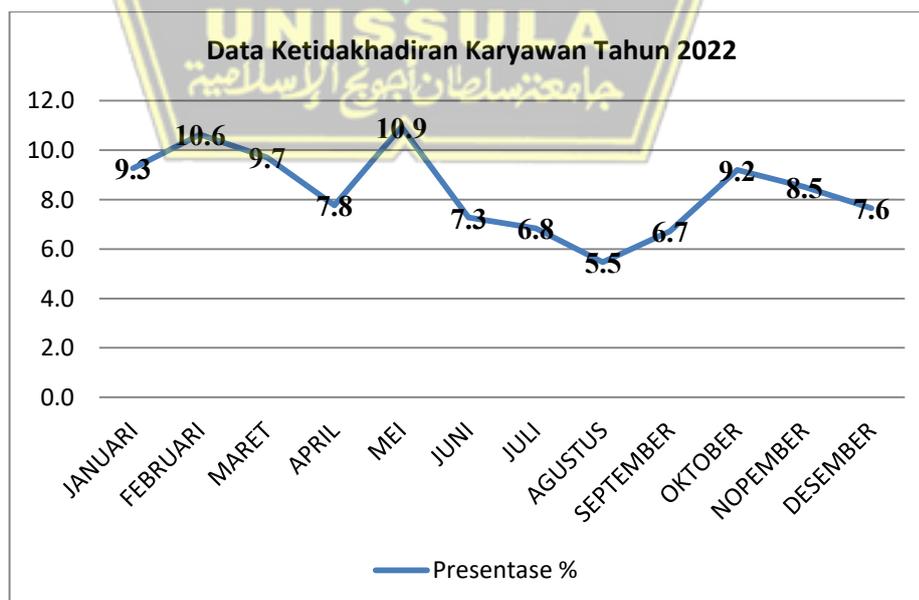
**Tabel 1. 1**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan PT Dasaplast Nusantara**  
**Bulan Januari – Desember 2022**

BULAN	JUMLAH ABSENSI			Jml	Presentase (%)
	I	S	M/A		
JANUARI	42	96	11	149	9.3
FEBRUARI	46	122	3	171	10.6
MARET	44	110	2	156	9.7
APRIL	33	83	9	125	7.8
MEI	63	103	10	176	10.9
JUNI	35	76	6	117	7.3
JULI	71	36	3	110	6.8
AGUSTUS	29	55	4	88	5.5
SEPTEMBER	41	52	15	108	6.7
OKTOBER	48	97	3	148	9.2
NOPEMBER	46	78	13	137	8.5
DESEMBER	49	66	8	123	7.6
<b>JUMLAH</b>	<b>547</b>	<b>974</b>	<b>87</b>	<b>1608</b>	<b>100</b>

Sumber : PT. Dasaplast Nusantara

**Gambar 1. 1**

**Jumlah Ketidakhadiran Karyawan PT. Dasaplast Nusantara**



Berdasarkan Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi terutama untuk ketidakhadiran tanpa keterangan atau alfa. Ketidakhadiran karyawan secara keseluruhan paling tinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebanyak 176 orang, sedangkan ketidakhadiran tanpa keterangan atau alfa tertinggi terjadi pada bulan September sebesar 15 orang. Maka menjadi indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Untuk memaksimalkan pendapatan perusahaan tentu harus didukung dengan terciptanya kondisi perusahaan yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus menekankan tingkat ketidakhadiran kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.

Tingkat kepuasan kerja karyawan selain dilihat dari data absensi juga dapat dilihat dari data *turnover* karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara. Kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu *turnover intention* karyawan. Kepuasan dari seorang pekerja mereka umumnya lebih mungkin untuk tetap tinggal. Di sisi lain, individu yang tidak terlalu puas dengan pekerjaannya cenderung memilih untuk mengundurkan diri. Oleh karena itu, penting untuk mengamati tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan persepsi kepuasan kerja yang dialami oleh individu memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap dan perilaku individu memilih untuk tetap bekerja atau meninggalkan posisinya. Penilaian terhadap berbagai opsi pekerjaan dapat menghasilkan niat untuk berpindah pekerjaan, sebab karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan PT. Dasaplast Nusantara berharap

mendapatkan kepuasan yang lebih tinggi di tempat lain (Ningsih & Arsanti, 2014). Berikut data keluar masuk karyawan di PT. Dasaplast Nusantara tahun 2022 dapat diamati pada tabel 1.2 berikut :

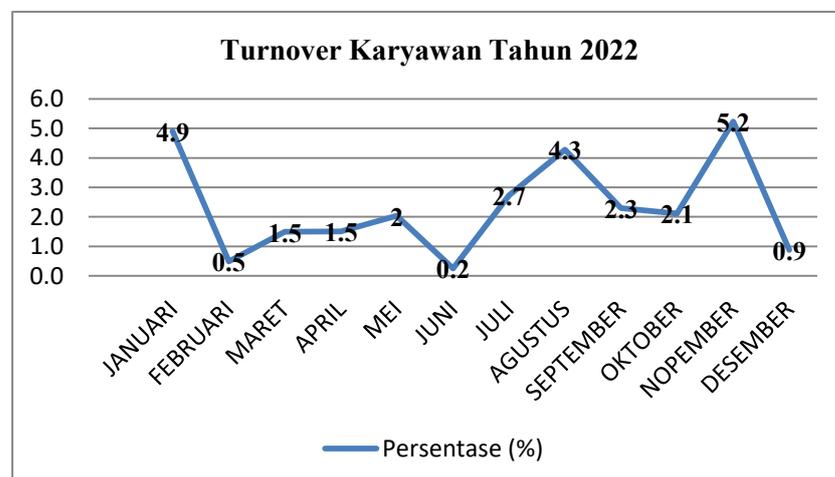
**Tabel 1. 2**  
**Data Turnover Karyawan PT Dasaplast Nusantara**  
**Bulan Januari – Desember 2022**

BULAN	Total Awal Karyawan	LAKI - LAKI		PEREMPUAN		JML		JUMLAH KARYAWAN		Total Karyawan	Presentase (%)
		IN	OUT	IN	OUT	IN	OUT	L	P		
JANUARI	428		10		10	0	20	280	128	408	4.9
FEBRUARI	408				2	0	2	279	127	406	0.5
MARET	408	2	5		1	2	6	276	126	402	1.5
APRIL	404	2	3		3	2	6	275	123	398	1.5
MEI	401	2	5	1	3	3	8	272	121	393	2
JUNI	404	11			1	11	1	284	119	403	0.2
JULI	452	40	10	14	2	54	12	311	129	440	2.7
AGUSTUS	487	36	16	11	4	47	20	331	136	467	4.3
SEPTEMBER	491	20	9		2	20	11	342	138	480	2.3
OKTOBER	483	7	10			7	10	339	134	473	2.1
NOPEMBER	483	8	22	1	2	9	24	326	133	459	5.2
DESEMBER	460		4			0	4	321	135	456	0.9
<b>JUMLAH</b>						<b>155</b>	<b>124</b>				<b>28.2</b>

Sumber : PT. Dasaplast Nusantara

**Gambar 1. 2**

### Rasio Rata-Rata Turnover Karyawan



Berdasarkan data pada tabel 1.2 gambar 1.2 tingkat keluar karyawan mengalami fluktuasi selama tahun 2022, mulai dari bulan januari sampai dengan desember. Kepuasan kerja karyawan di indikasikan masih rendah, karena karyawan yang keluar juga masih tergolong banyak. Bisa dilihat bahwa karyawan yang masuk sebanyak 155 dan karyawan yang keluar sebanyak 124. Karyawan yang keluar paling banyak terjadi pada bulan juli yaitu sebanyak 54 orang. Tingkat turnover pada tahun 2022 selama bulan januari sampai desember yaitu sebesar 28,2%. Maka tingkat turnover dapat dikategorikan cukup tinggi, sehingga dapat di indikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih berada pada tingkat yang rendah.. Maka kepuasan kerja karyawannya perlu diperhatikan, agar tingkat *turnover* tidak tinggi.

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan maupun organisasi kantor/instansi pemerintah pada umumnya menginginkan agar tenaga kerja yang tersedia pada mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu elemen yang bisa memiliki dampak produktifitas karyawan adalah kepuasan karyawan (Ahmadi et al., 2023). Dalam sebuah studi yang dijalankan oleh (Irzani & Witjaksono, 2014) bahwa ambiguitas peran mempunyai dampak pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, kontras perbedaannya terlihat pada penelitiannya (Vera, 2021) menunjukkan variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan serta mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, riset yang dijalankan oleh (Mulyani, 2018) mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel

ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja pada pekerja. Maka, semakin besar ambiguitas peran, maka kepuasan kerja karyawan cenderung semakin rendah.

Selain ambiguitas peran, stres kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2011) dalam (Hanim, 2016) menyatakan bahwa stres kerja ini adalah situasi dimana memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan individu. Konsekuensinya, tingkat stres berlebihan bisa menurunkan prestasi individu dalam menjalankan pekerjaannya, pada akhirnya, hal ini menghambat aktivitas di pekerjaannya dan berakibat pada penurunan kinerja kerjanya. Dengan demikian, jika stres tidak ditangani dengan efektif, hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan kesulitan untuk menjalin interaksi yang positif dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil, beberapa penelitian mengindikasikan bahwa stres kerja pada dasarnya tidak mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja (Prasetio et al., 2018). Pendapat lain dari (Afrizal et al., 2014) menyatakan telah terbukti menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh merugikan dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para individu. Tetapi, temuan berbeda muncul dari studi yang dijalankan oleh (Ramadanu, 2016) Mengindikasikan bahwa stress kerja berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan..

Ambiguitas peran tidak hanya berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, tapi juga dapat berpengaruh pada *turnover intention*. Seseorang yang mengalami ambiguitas peran atau dalam hal ini mengalami ketidakjelasan peran, maka ia akan merasa kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya

karena merasa ketidakpastian apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan sehingga seseorang tersebut merasa kebingungan yang pada akhirnya mempunyai niat untuk meninggalkan organisasinya dan berkeinginan untuk berpindah dari pekerjaannya (Duwinaeni, 2018). Seperti halnya studi yang dilakukan oleh (Megaster, 2022) bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover. Dengan ini diperkuat (S. Lestari et al., 2019) temuan dari penelitian tersebut menyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan. Maka semakin besar ambiguitas peran yang dirasakan, semakin tinggi kemungkinan tingkat niat untuk berpindah pekerjaan. Namun berbeda dengan penelitian (Yunita & Astawa, 2019) temuan dari penelitian tersebut mengemukakan ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerja. Artinya ini juga berkaitan dengan turnover intention pada karyawan.

Selain ambiguitas peran, faktor-faktor yang bisa memengaruhi niat berpindah pekerjaan yaitu stress kerja. Seperti studi yang dilaksanakan oleh (Ardiansyah, 2017) yakni stres kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover. Studi lain dari (Ryani Dhyan Parashakti, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Apabila tingkat stres kerja tinggi maka turnover intention juga semakin tinggi, sebaliknya niat berpindah (turnover intention) akan menurun seiring dengan penurunan tingkat stres kerja. Berbeda dengan hasil dari (Nikmah et al., 2018)

mengidentifikasi stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Dari kedua variabel yaitu ambiguitas peran dan stress kerja yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Ada satu faktor tertentu yang merupakan penyebab lainnya terjadi turnover intention yaitu kepuasan kerja (Saeka & Suana, 2016). Studi yang dijalankan oleh (NingTyas et al., 2020) menyatakan hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dan *turnover intention*. Pendapat lain juga dari (Hadi et al., 2019) menyatakan kepuasan kerja dalam organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap niat berpindah. Namun, hal ini berbeda dengan temuan dari studi oleh (Susanti & Halilah, 2019) Menyatakan bahwa kepuasan kerja dan niat berpindah memiliki hubungan negatif yang kuat.

Berdasarkan macam-macam hasil riset empiris yang berbeda dan dari peristiwa yang sudah berlangsung, penulis merasa tergugah untuk melakukan studi dengan judul **“Pengaruh Ambiguitas Peran dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada informasi sebelumnya, rumusan isu dalam riset ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara?
3. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dasplast Nusantara Jepara?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dasplast Nusantara?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dasplast Nusantara?
6. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan Ambiguitas Peran terhadap *Turnover Intention* ?
7. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dengan merujuk dari isu diatas, dapat dikemukakan harapan pada riset ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dasplast Nusantara Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dasplast Nusantara Jepara.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Ambiguitas Peran terhadap *Turnover Intention*.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover intention*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapula beberapa harapan dalam riset ini yaitu :

1. Secara Teoritis

Riset berharap bisa meningkatkan pengetahuan, pengalaman, serta wawasan dalam penerapan ilmu metodologi penelitian, terutama dalam

konteks dampaknya pada ambiguitas peran serta stress kerja terhadap kepuasan karyawan dan keinginan berpindah kerja.

## 2. Secara Praktis

Riset ini bisa memberi gambaran kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

### a. Bagi peneliti

Sebagai referensi dan dapat memberikan manfaat khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan penguasaan teori yang berhubungan dengan upaya menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan serta menurunkan jumlah niat karyawan berpindah pekerjaan.

### b. Bagi perusahaan

Sebagai sumber informasi dan masukan bagi organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi jumlah *turnover intention* guna mencapai tujuan perusahaan di PT. Dasaplast Nusantara Jepara. Serta dapat dijadikan input bagi perusahaan terutama dalam mengatasi permasalahan yang ada diantaranya kaitannya dengan ambiguitas peran dan stres kerja dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention* di PT. Dasaplast Nusantara Jepara.

### c. Bagi pihak lain

Studi ini berfungsi sebagai acuan berguna buat para penulis lain yang berencana melakukan riset dengan fokus pada topik kepuasan

kerja dan niat berpindah pekerjaan. Dapat juga dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya dalam hal mendukung pelaksanaan program keilmuan metodologi penelitian.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### ***2.1 Turnover Intention***

##### **2.1.1 Pengertian *Turnover Intention***

Berdasarkan (Sianipar & Haryati, 2014) *turnover intention* mengacu pada keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan. Turnover intention merupakan kecenderungan individu untuk mengakhiri pekerjaannya, baik dengan sukarela maupun tidak, dari segi kehendak. Setiap jenis pergantian karyawan berpengaruh terhadap organisasi menjadi bervariasi dan derajat yang berbeda (Mon & Mulyadi, 2021).

Turnover Intention ialah keseriusan ataupun keinginan seseorang sehingga tidak lagi bekerja pada perusahaan. (Rahmat et al., 2020). turnover intention merupakan dorongan untuk berpindah pekerjaan yang didasarkan pada penilaian personal terhadap terjalannya kaitan dengan organisasi, namun langkah nyata untuk meninggalkan entitas tersebut masih belum diambil. (Dewi Trisnawati, 2016).

Menurut (Putra & Suana, 2016) dicirikan oleh sejumlah faktor yang berkaitan dengan perilaku karyawan, termasuk:

- a. Peningkatan frekuensi ketidakhadiran

Pada fase ini ketidakhadiran karyawan dalam bekerja akan meningkat. Tanggung jawab pekerja akan mengalami

penurunan yang signifikan dibandingkan dengan kondisi sebelumnya.

b. Tidak semangat terhadap pekerjaannya

Pekerja akan tidak semangat karena mempunyai perasaan bekerja dilain tempat lebih bisa memenuhi cita-cita pekerja tersebut.

c. Meningkatnya pelanggaran terhadap aturan kerja

Sebagai contoh melakukan kesalahan yaitu kabur dari lokasi saat masih dalam jam kerja dan melibatkan jenis kesalahan yang lain.

d. Meningkatnya penentangan kepada pimpinan

Pekerja mulai mengutarakan keberatan atas peraturan-peraturan kepada pimpinan, termasuk masalah kompensasi ataupun peraturan perusahaan yang dianggap tidak sesuai dengan harapan pekerja.

e. Perubahan kelakuan jauh dari biasa yang terlihat

Perilaku ini muncul biasanya pekerja akan memiliki tanggungan banyak atas beban yang diberikan padanya. Tanggung jawab yang ditunjukkan lebih besar serta tidak seperti kebiasaanya. Prilaku tersebut sebagai tanda karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya.

Sehingga dengan mengacu pada berbagai penjelasan dan uraian, *turnover intention* dapat diartikan ambisi atau niat pekerja supaya

berhenti bekerja dan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

### 2.1.2 Indikator *Turnover Intention*

Berdasarkan (Syahronica et al., 2015) adalah:

#### 1. Adanya keinginan keluar

Keinginan seseorang agar keluar dari organisasi karena dipicu oleh berbagai faktor.

#### 2. Pencarian pekerjaan

Menggambarkan niat individu agar mencari tau pekerjaan di organisasi lain.

#### 3. Karyawan membandingkan pekerjaan

Ide karyawan membandingkan pekerjaan dengan organisasi lain.

#### 4. Pemikiran untuk keluar

Niat karyawan untuk mengganti pekerjaan dan beralih ke organisasi lain.

### 2.1.3 Faktor-faktor Penyebab *Turnover Intention*

Penelitian (Firdaus, 2017) menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang mendorong pekerja untuk berpindah dari tempat kerjanya. Namun, beberapa faktor utama yang memengaruhi niat berpindah kerja antara lain :

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah elemen perasaan yang umumnya diselidiki atas suatu keinginan niat berpindah. Kepuasan dalam konteks

organisasi yang berkaitan dengan niat pekerja berpindah perusahaan mencakup kompensasi dan peluang naik jabatan, kepuasan terhadap pimpinan yang didapat, nyaman dalam berinteraksi dengan patner, serta kepuasan terhadap tugas atau konten pekerjaan.

## 2. Komitmen organisasi

Dikarenakan korelasi antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi yang ada, maka jelas bahwa model proses niat untuk berhenti dari pekerjaan perlu memasukkan variabel lain selain kepuasan kerja sebagai faktor penjelas. Tahap perkembangan berikutnya dalam penelitian mengenai niat untuk berhenti dari pekerjaan melibatkan inklusi dari konsep komitmen organisasional sebagai salah satu konstruk yang dapat menjelaskan proses ini sebagai bentuk dari perilaku.

Sedangkan menurut (Prawitasari, 2016) Kompleksitas dan saling keterkaitan dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pergantian karyawan cukup signifikan. Beberapa di antaranya yang akan dibahas meliputi :

### a. Umur

Pekerja yang telah mencapai usia lebih tua cenderung enggan untuk beralih pekerjaan, dan alasan-alasan yang melandasi seperti tanggung jawab dalam keluarga, penurunan kelincahan

bergerak, ketidakkeinginan dengan adaptasi baru di lingkungan kerja baru, serta perasaan takut akan tantangan memulai dari awal. Bahkan lebih jauh, hal ini juga dikaitkan dengan senioritas mungkin tidak dapat dijamin di tempat kerja baru.

b. Lama kerja

Pergantian karyawan cenderung lebih sering terjadi pada mereka yang memiliki masa kerja yang lebih pendek. Kemungkinan terjadinya pergantian pekerjaan ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal.

c. Pendidikan yang dimiliki

Memiliki pendidikan yang relevan dan posisi pekerjaan yang cocok dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan. Sebaliknya, jika pendidikan tidak sejalan dengan posisi yang diinginkan, ini dapat berdampak pada tingkat turnover.

d. Tingkat keikatan ke organisasi

Semakin kuat keterikatan individu terhadap tempatnya bekerja, semakin kecil kemungkinan bahwa ia memiliki niat untuk pindah pekerjaan atau organisasi. Sebaliknya, jika keterikatan rendah, kemungkinan niat untuk pindah akan lebih besar. Karyawan yang merasa kuat ikatan dengan perusahaan mereka cenderung memiliki perasaan memiliki yang mendalam, rasa

aman dalam lingkungan kerja, keyakinan dalam kemampuan mereka, memiliki tujuan hidup yang terhubung dengan perusahaan, serta pandangan positif terhadap citra diri.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan terwujud saat tidak ada perbedaan, termasuk cita-cita, kebutuhan, dan nilai-nilai, dengan apa yang benar-benar dirasakan dan diyakini sudah digapai lewat pelaksanaan kerja.

f. Budaya organisasi

Ketika semakin tinggi pekerja yang mengadopsi adat dan semakin tinggi loyalitas ke perusahaan, maka budaya organisasi akan menjadi semakin kokoh dan kuat. Hal ini akan menghasilkan kohesivitas, loyalitas, serta komitmen dari karyawan kepada organisasi, sehingga menurunkan niat mereka mencari pekerjaan dilain tempat.

#### 2.1.4 Dampak *Turnover Intention*

*Turnover Intention* perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan terutama devisi sumber daya manusia, karena akan berakibat negatif jika tidak ditangani. Semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dapat berdampak negatif pada perusahaan dengan memunculkan ketidakstabilan dan ketidakpastian di situasi tenaga kerja, dan menghambat upaya menaikkan tenaga kerja (N. N. Y. S. Lestari & Mujiati, 2018).

Menurut (Rismayanti & Ain, 2018) niat untuk berpindah memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi karena mengakibatkan ketidakstabilan dalam keadaan pekerja, penurunan produktivitas pekerja, atmosfer pekerjaan tidak menguntungkan, dan memberi kontribusi terhadap peningkatan biaya tenaga kerja.

(Susiani, 2020) mengungkapkan bahwa perputaran karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan berbagai potensi biaya bagi perusahaan. Biaya yang paling umum dikeluarkan adalah terkait dengan biaya rekrutmen serta biaya pelatihan karyawan yang menyangkut biaya pengadaan wawancara dan seleksi, biaya kompensasi atau tunjangan, tingkat kinerja yang dikorbankan, serta biaya rekrutmen secara langsung.

## **2.1 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Berdasarkan (Sylvester Simanjuntak et al., 2015) Kepuasan kerja adalah perspektif pekerja terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa pandangan yang positif atau pun negatif. Kumpulan emosi dan pandangan yang dirasakan oleh karyawan terkait sejauh mana pekerjaan mereka dianggap menyenangkan atau tidak, menunjukkan kesesuaian antara harapan kerjanya dengan manfaat yang ia terima dalam perusahaan (Ridho & Susanti, 2019).

Lebih lanjut (Harahap & Khair, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terjadi saat semua kebutuhan pekerja terpenuhi saat menjalankan tugasnya

dalam periode waktu tertentu.. (TiWibowo et al., 2014) mendefinisikan manifestasi sikap emosional yang dapat berkisar antara menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Pegawai yang terpuaskan dengan pekerjaannya menggambarkan ekspresi emosional yang positif. Kepuasan karyawan akan mendorong mereka untuk mengembangkan rasa cinta terhadap pekerjaan mereka.

(Dewi Trisnawati, 2016) kepuasan kerja merefleksikan sentimen individu terhadap pekerjaannya. Terlihat sentimen individu yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaannya yang dihadapi di lingkungannya. Sebaliknya, karyawan tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. (Bhastary Dwipayani, 2020) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja menciptakan emosi positif serta akan membuat pekerja termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya apabila kepuasan pekerja tidak terpenuhi, pekerja akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja melibatkan perspektif emosional individu, yang bisa mencakup rasa puas (positif) atau rasa belum puas (negatif) atas pekerjaan yang dijalankan.

### 2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) adalah :

1. Gaji

Upah yang diterima oleh individu sebagai hasil dari pekerjaannya, sudahkan seperti kebutuhan yang dianggap sama.

2. Kerjaan yang dijalankan

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang memiliki unsur-unsur yang memberikan kepuasan.

3. Rekan kerja

Interaksi dengan orang-orang yang selalu berhubungan dengan seseorang dalam menjalankan pekerjaan, dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merasa terhadap rekan kerjanya, baik itu menjadi hal yang menyenangkan dan sebaliknya.

4. Pimpinan

Cara atasan menyampaikan instruksi dan arahan ketika menjalankan tugas adalah hal yang berpotensi membawa perasaan tidak menyenangkan atau sebaliknya, yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja individu.

5. Promosi

Ketika ada peluang bagi seseorang untuk berkembang melalui promosi, individu dapat merasa ada potensi yang

signifikan untuk meningkatkan jabatan atau mungkin sebaliknya.

6. Lingkungan kerja yang nyaman

Tempat di sekitar dan faktor-faktor yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan perilaku seseorang.

### 2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Berdasarkan (A. Gunawan & Kusniawati, 2019) Hal yang mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai meliputi beberapa hal berikut :

1. Faktor Gaji/Kesejahteraan

Faktor gaji/ kesejahteraan adalah suatu hal untuk mempengaruhi kepuasan pegawai, yang ditentukan oleh gaji/ kesejahteraan ditinjau dari

- a. besaran gaji yang diterima setiap bulan
- b. sistem penggajian yang layak
- c. besaran kenaikan gaji berkala yang diterimakan setiap dua tahun sekali
- d. besaran tunjangan fungsional
- e. ketepatan waktu penerimaan gaji bulanan masih kurang.

2. Hubungan Antar Pribadi/ Rekan Kerja

Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai bisa dinaikkan dengan adanya jalinan keterkaitan yang baik bagi semua pihak yang ada dalam organisasi seperti adanya perhatian dari rekan kerja. Bersama dengan rekan kerja saling support dapat meningkatkan kenyamanan bagi individu. Kelompok yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan,

sehingga kelompok kerja dapat menjadikan support, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang pegawai.

### 3. Mutu Supervisi Dan Faktor Satisfiers

Kemampuan supervisor yang dilakukan bertindak sebagai seorang pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan, serta melalui suasana memotivasi yang dibangun pimpinan, bisa membuat dampak signifikan akan kepuasan kerja para pegawai.

### 4. Karakteristik Pekerjaan

Memberikan pekerjaan kepada pegawai sebaiknya disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan yang akan diberikan kepada pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk berkembang dan menyesuaikan pekerjaan yang akan diberikan dengan kemampuan pegawai karena pegawai akan merasa bangga, mampu dan percaya diri terhadap pekerjaan yang disandangnya karena pekerjaan mereka memberikan peluang untuk menggunakan keahlian dan kemampuan, menawarkan tugas yang bervariasi, serta memberikan kebebasan dan umpan balik tentang sebaik apa kerja mereka.

### 5. Peluang Untuk Berkembang/Promosi

Promosi merupakan faktor utama yang dianggap penting dalam pengembangan intelektual dan perluasan keterampilan, serta menjadi landasan utama bagi kemajuan di dalam organisasi, sehingga menciptakan rasa puas.

(Auliani & Wulanyani, 2018) mengatakan pendapatnya mengenai hal yang menentukan kepuasan kerja :

1. Penghargaan yang sesuai dan pantas
2. Penugasan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
3. Beratringannya tugas yang diberikan
4. Lingkungan yang nyaman
5. Sarana kerja yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas
6. Sifat atasan dalam kepemimpinan

Menurut (Wiliandari, 2019) ada berbagai elemen yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan para pekerja, baik yang berasal individu karyawan sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut.

Dari beberapa elemen untuk mempengaruhi kepuasan pekerja yang ada, dikelompokkan 3 bagian:

- a. Karakteristik Individu
- b. Variabel Situasional
- c. Karakteristik Pekerjaan

Masing-masing kelompok dijabarkan lagi menjadi:

1. Karakteristik Individu
  - a. Kebutuhan-kebutuhan individu

Kebutuhan biologis yaitu kebutuhan paling utama bagi manusia seperti kebutuhan makan, minum, udara, dan sebagainya. Selain itu,

terdapat kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri

b. Nilai-nilai yang dianut individu

Nilai penting untuk mempelajari perilaku keorganisasian karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap dan motivasi, serta nilai mempengaruhi persepsi karyawan. Nilai-nilai yang dianut individu akan mempengaruhi individu dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalankan tugasnya.

c. Ciri-ciri kepriadian

Karakteristik kepribadian seseorang memiliki dampak yang signifikan terhadap cara individu berpikir, mengambil keputusan, merasakan emosi, dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Individu dengan kepribadian kongruen terhadap posisi kerjanya seharusnya ada kesesuaian potensi untuk menjalankan pekerjaan mereka..

2. Variabel-variabel yang sifatnya situasional

a. Perbandingan dengan adanya situasi yang ada

Ketiadaan kepuasan ini dapat disebabkan oleh kecenderungan individu untuk membandingkan dirinya dengan anggota kelompoknya. Mayoritas orang cenderung memperhatikan rata-rata gaji yang diterima dalam pekerjaan serupa. Jika gaji yang diterima seseorang berada di bawah rata-rata yang umumnya diperoleh, kemungkinan besar orang tersebut akan merasa tidak puas dengan besaran gaji yang diterimanya..

b. Pengaruh Kelompok Acuan

Kelompok acuan merujuk pada sekelompok individu di mana seseorang sering mencari petunjuk atau pendapat saat menghadapi situasi atau masalah tertentu. Kelompok acuan ini dapat mempengaruhi aspirasi dan harapan-harapan seseorang terhadap pekerjaan.

c. Pengaruh dari pengalaman kerja

Memahami dan mengenali pengalaman masa lalu memiliki arti penting dalam membentuk ekspektasi minimal yang diharapkan dari pekerjaan saat ini. Harapan-harapan yang muncul terkait dengan pekerjaan saat ini sangat terpengaruh oleh pandangan atau pemahaman tentang pengalaman pekerjaan sebelumnya.

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Kompensasi

Imbalan atau balas jasa dibedakan atas imbalan intrinsik (intrinsic reward) dan imbalan ekstrinsik (extrinsic reward). Imbalan intrinsik adalah imbalan- imbalan yang dinilai di dalam dan dari mereka sendiri. Misalnya: perasaan pencapaian pribadi, tanggung jawab dan otonomi pribadi, dan perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang dihasilkan secara eksternal atau sesuatu yang lainnya. Misalnya: gaji, bonus, tunjangan, pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, dan kantor yang mewah.

Kompensasi tidak hanya dalam bentuk upah dan gaji saja, banyak bentuk kompensasi yang bisa diterapkan oleh perusahaan/organisasi, diantaranya adalah:

1. Upah dan gaji

2. Insentif:

a. Insentif Material

- Bonus
- Komisi
- Profit Sharing
- Kompensasi yang ditangguhkan: pensiun, pembayaran kontraktual

b. Insentif Non Material

- Memberikan gelar secara resmi.
- Memberikan tanda jasa atau medali.
- Menghadrhkan piagam penghargaan.
- Memberikan pujian lisan atau tulisan.
- Menyediakan kesempatan promosi.
- Memberikan hak untuk menggunakan atribut jabatan tertentu.
- Memberikan perlengkapan khusus di ruang kerja.

c. Kompensasi Pelengkap:

a. Jaminan sosial

- Pengobatan

- Pensiun
- Jaminan Hari Tua
- b. Jasa-jasa kepegawaian:
  - Fasilitas antar jemput
  - Fasilitas makan siang
  - Kafetaria
  - Fasilitas pembelian
  - Fasilitas pendidikan
  - Penasihat keuangan
  - Pemberian kredit
  - Program rekreasi
  - Fasilitas kesehatan

b. Pengawasan yang Dilakukan oleh Atasan

Apabila atasan lebih mengedepankan sikap empati dan memberikan dukungan kepada rekan kerja yang berada di bawah, daripada memiliki sikap yang tidak peduli dan senantiasa memberikan kritikan. Peluang yang diberikan oleh pimpinan kepada anggota tim untuk ikut serta juga bisa meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja meningkat bila penyelia langsung memperlakukan baik bawahannya, memberikan semangat, peduli dengan masukan pekerja, serta melihatkan suatu minat pribadi.

## 2.2 Ambiguitas Peran

### 2.3.1 Pengertian Ambiguitas Peran

Suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketidakjelasan peran dalam organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal (Earlyanti et al., 2019). Menurut (Laoli & Sonitehe Gea, 2020) ambiguitas peran adalah suatu keadaan Ketika informasi yang terkait dengan peran tertentu tidak mencukupi atau tidak terang. Kondisi yang kompleks dan perubahan dalam lingkungan operasional auditor internal, termasuk kompleksitas dan perubahan peraturan dan teknologi, dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya ambiguitas peran.

Ambiguitas peran menurut (Gusti & Sofyan, 2019) situasi ini karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam pekerjaannya, atau lebih umum disebut sebagai "tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan". Ambiguitas Peran adalah tingkatan dimana informasi yang kurang jelas tentang harapan terkait dengan peran, metode untuk memenuhi harapan peran, atau konsekuensi kinerja peran. Dengan kata lain, ketidakjelasan peran adalah perbedaan antara jumlah orang dan jumlah informasi yang mereka butuhkan untuk menjalankan peran mereka secara memadai (Nikmatuzaroh, 2019).

Ambiguitas peran ialah sebuah kondisi yang mana karyawan tidaklah memperoleh informasi yang sesuai tentang tujuan dan arahan yang pasti peran yang dihadapi atau yang harus dilakukan oleh karyawan, sehingga

berpengaruh terhadap proses berfikir, emosi, dan keadaan seseorang. Keambiguitasan peran bisa berpengaruh terhadap kemampuan seorang individu dalam mengatasi pekerjaan yang kemudian hari bisa memperlambat capaian kinerja yang diinginkan serta pastinya akan membuat rugi perusahaan. Ambiguitas peran merupakan tak sesuainya informasi yang ada atau dipunyai dan tidak terdapatnya kebijakan dan arah yang jelas, kewajiban tidak pasti, kepastian terkait otoritas, dan kaitan lain (Nuryani et al., 2022). Ambiguitas peran yang juga disebut tidak jelasnya peran adalah ketidakcukupan informasi yang tersedia dan kekurangan arahan serta kebijakan yang jelas, bersama dengan ketidakpastian mengenai wewenang, tanggung jawab yang tegas, dan interaksi hubungan lainnya (Lidya Stefany Wara et al., 2023).

Dari rangkuman elemen-elemen yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan ambiguitas terjadi ketika karyawan menghadapi situasi di mana informasi, panduan, tujuan dan tugas yang harus mereka jalankan dalam peran mereka.

### **2.3.2 Indikator Ambiguitas Peran**

Ambiguitas Peran merupakan ketidak pastian yang terjadi pada saat karyawan mengalami ketidakjelasan mengenai sesuatu yang ingin diraih dan bagaimana seharusnya mereka melaksanakan pekerjaannya (Hernita, 2021).

Indikator ambiguitas peran sebagai berikut :

1. Mengerti seberapa besar kewenangan yang dimiliki dalam suatu perusahaan dalam pekerjaan.

2. Memiliki tujuan jelas dalam pekerjaan.
3. Mampu membagi waktu dengan tepat merupakan sesuatu yang penting.
4. Mengetahui tanggung jawab dan pekerjaannya.
5. Mengetahui cakupan pekerjaannya dan bagaimana evaluasi kinerjanya.

### 2.3.3 Faktor Penyebab Ambiguitas Peran

Dalam (Permatasari, 2013) adalah kondisi di mana terjadi kekurangan dalam hal kejelasan mengenai tugas-tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan atau antara rekan kerja, serta oleh kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Menurut (Triyono & Prayitno, 2019) Faktor penyebab terjadinya ambiguitas peran adalah :

1. Tujuan peran tidak jelas
2. Tidak jelas kepada siapa harus bertanggung jawab.
3. Tidak memiliki wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab
4. Tidak mengerti sepenuhnya yang diharapkan.
5. Tidak memahami peranan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

## 2.4 Stres Kerja

### 2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah situasi dari interaksi manusia melalui pekerjaannya pada sesuatu berupakeadaan ketegangan yang menghasilkan disproporsi antara aspek badan serta mental, berdampak ke perasaan, jalan berpikir, serta peristiwa secara keseluruhan bagi seorang karyawan (Asih et al., 2020). (Ridho & Susanti, 2019) mendefinisikan stress merupakan respons aktif yang dipengaruhi psikologis individu, dan muncul sebagai hasil dengan interaksi dengan aktivitas luar, keadaan, atau kondisi tertentu untuk menimbulkan tuntutan khusus pada individu.

Stres kerja berdasarkan (Qoyyimah et al., 2020) merupakan situasi tegang yang berdampak pada perasaan, pikiran, serta peristiwa keseluruhan individu. Demikian juga pengertian stres kerja merupakan kondisi di mana seseorang merasa ditekan secara mental dan emosional melebihi kapasitasnya, yang jika dibiarkan tanpa penyelesaian dapat berdampak negatif pada kesehatannya. Stres biasanya tidak muncul tanpa alasan, melainkan dipicu oleh faktor-faktor atau peristiwa yang mempengaruhi kondisi mental seseorang. Peristiwa tersebut umumnya berada di luar kendali individu dan dapat menyebabkan tekanan pada kesejahteraan psikologisnya (Winarno, 2019)

Stres kerja merupakan sensasi tekanan dirasakan oleh para pekerja ketika mendapa tuntutan dari pekerjaan menurut (Zulkarnaen et al., 2018). Menurut (Fatimah, 2020) stres kerja terjadi ketika terdapat ciri kepribadian

karyawan dan karakteristik dari berbagai aspek pekerjaannya yang tidak seimbang. Fenomena dapat muncul dalam berbagai jenis situasi pekerjaan.. Beberapa atribut khusus dapat memengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam mengatasi stres.

Dari uraian sebelumnya, bisa disimpulkan stres kerja merupakan kondisi timbul dari keadaan diri seorang karyawan sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan dan disinkronisasi kepada cita-cita dengan hasil yang diperoleh.

#### 2.4.2 Indikator Stres Kerja

Berdasarkan (Sulastrri & Onsardi, 2020) yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Tantangan pekerjaan adalah elemen terkait dengan aktivitas kerja seseorang. Tantangan ini mencakup pengaturan tugas individu, lingkungan kerja, dan susunan fisik tempat bekerja.

2. Tuntutan Peran

Sebagai ilustrasi, jika terjadi perselisihan di antara rekan kerja, situasi tersebut bisa menjadi tekanan emosional dalam konteks pekerjaan, dan tekanan ini berpotensi bertransformasi menjadi perasaan depresi.

3. Tuntutan antar Pribadi

Interaksi antarpersonal yang kurang positif atau permintaan antarindividu yang berpotensi memicu pertentangan.

4. Struktur Organisasi

Sistem tugas mencakup pengaturan tugas, rangkaian langkah kerja, koneksi pelaporan, dan jalur komunikasi yang terintegrasi dalam aktivitas individu ataupun kolektif.

#### 5. Kepemimpinan Organisasi

Beberapa aspek pimpinan untuk perlu dilakukan seorang pimpinan terhadap organisasi meliputi membangun hubungan dekat dengan tim bawahannya.

#### 6. Beban Kerja

Tugas yang diberikan kepada para karyawan dapat diorganisasikan ke dalam tiga situasi berbeda, yakni tugas yang sesuai dengan norma yang ditetapkan, tugas yang melebihi kapasitas (*over capacity*), dan tugas yang kurang dari kapasitas (*under capacity*).

#### 7. Target yang Harus Dicapai

Perspektif pribadi mengenai ukuran sasaran kerja yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya.

#### 8. Kondisi Pekerjaan

Menentukan keputusan secara cepat saat proses produksi, dan mengatasi situasi tak terduga seperti melakukan tugas tambahan di luar jadwal yang telah ditetapkan.

#### 9. Penggunaan Waktu

Waktu yang dihabiskan dalam aktivitas-aktivitas yang secara langsung terkait dengan produksi (*waktu siklus, standar waktu, atau waktu dasar*).

#### 10. Standar Pekerjaan

Pandangan seseorang terhadap tanggung jawabnya, seperti persepsi terhadap tugas yang melibatkan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan.

#### 11. Kinerja Karyawan

Kinerja, yang juga bisa didefinisikan prdouktivitas kerja, menjalankan tugas, target dalam pekerjaan, atau penampilan kerja.

#### 12. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak individu untuk mengeluarkan instruksi kepada bawahannya, sementara tanggung jawab merupakan bagian integral atau hasil dari penggunaan wewenang tersebut.

#### 13. Disiplin

Mencakup tindakan patuh dan penghormatan terhadap kesepakatan yang terbentuk antara organisasi dan anggota tim. Disiplin juga erat kaitannya dengan tindakan penalti yang harus diambil terhadap individu yang melanggar peraturan.

#### 14. Inisiatif

Kepekaan individu terhadap kapasitas kreatif untuk menciptakan gagasan supaya terwujudnya target perusahaan.

### 2.4.3 Faktor-faktor penyebab Stres Kerja

Berdasarkan (Utami et al., 2017) Ada beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan

dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan

1. Kondisi lingkungan fisik yang tidak menyenangkan dalam tempat kerja (kebisingan, partikel debu, aroma tidak enak, suhu yang tinggi, dan kelembaban)
2. Posisi kerja yang kurang ergonomis di tempat kerja
3. Pekerjaan dengan jadwal bergilir
4. Waktu kerja yang berkepanjangan
5. Perjalanan dari lokasi kerja yang semakin terjebak dalam kemacetan
6. Tugas yang memiliki risiko dan potensi bahaya yang tinggi
7. Penggunaan teknologi terbaru
8. Pembebanan berlebih
9. Adaptasi pada jenis pekerjaan baru.

Menurut (Adnyana et al., 2017) adalah :

1. kondisi kerja
2. struktur organisasi
3. tampilan pekerjaan
4. perkembangan karier
5. Faktor interpersonal.

Menurut (Ritonga & Syafrizaldi, 2019) ada enam faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu:

### 1. Ekstra Organizational Stressor

Berdasarkan keadaan sosial karyawan yang bekerja. Pada faktor ini karyawan merasa adanya ketidak teraturan antara perannya. terdiri dari transformasi sosial dalam teknologi, lingkungan keluarga, perpindahan lokasi, situasi ekonomi dan finansial, identitas ras dan kelas, serta kondisi perumahan.

### 2. Grup Stressor

bagaimana karyawan mampu berbaur dalam lingkungan kerja. Seperti ketidakharmonisan dalam kelompok, kurangnya sokongan sosial, dan munculnya konflik dalam diri individu, hubungan antarpersonal, dan antarkelompok.

### 3. Individu Stressor

Kurangnya kejelasan dalam karir karyawan. Dalam faktor ini karyawan merasa bahwa jam kerja menjadi salah satu alasan mereka mengalami stress kerja.

### 4. Beban kerja

Karyawan yang bekerja dengan shift kedua mengalami kelelahan pada keesokan harinya karena pada malam hari mereka harus bekerja full time. Karyawan pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional.

#### 5. Pengembangan karir

Keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk bernegosiasi dan membuat keputusan-keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya. Seperti mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang. Tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan

#### 6. Hubungan Dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya terlihat pada saat menyampaikan suatu laporan pekerjaan karyawan merasa enggan dan menyuruh temannya untuk menemui pimpinan, karyawan terlihat gugup, pucat, dan gemetar.

#### 2.4.4 Dampak Stres Kerja

Efek stres terhadap aspek psikologis adalah mampu mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan di mana kepuasan kerja merujuk pada respons emosional positif dan kasih sayang terhadap pekerjaan yang dijalankan (H. Gunawan et al., 2018).

Menurut (Aldi & Susanti, 2019) dampak negatif (Distress) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa tampak pada tingkat fisik serta mental. Tanda-tanda fisik mengindikasikan perubahan dalam proses metabolisme, peningkatan tekanan darah, faktor pemicu serangan jantung, serta kejadian yang kerap berujung pada

sakit kepala. Di sisi lain, tanda-tanda mental mencakup kecemasan, perasaan depresi, ketidaktenangan, kegelisahan, dan perilaku agresif terhadap individu lain.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Irzani & Witjaksono, 2014)	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Asuransi Raksa Pratikara Di Surabaya	Variabel Independen: Konflik Peran dan ambiguitas peran  Variabel Mediasi: kepuasan kerja  Variabel Dependen: <i>Turnover intention</i>	Konflik peran mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan keluar kerja karyawan  Ambiguitas peran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar  Konflik peran mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan
2.	(Vera, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Kroon Mitra Sumpiuh Banyumas)	Variabel Independen: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Ambiguitas Peran  Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Karyawan	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan  Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan  Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	(Mulyani, 2018)	Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ambiguitas Peran, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada PT. Xinyue Elektronika	Variabel Independen: Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ambiguitas Peran, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri	Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  Budaya kerja mempunyai pengaruh positif signifikan

		Teknologi)	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Pegawai	terhadap kepuasan kerja karyawan  Ambiguitas peran mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  Kompensasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  Efikasi diri mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4.	(Prasetio et al., 2018)	Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Puskesmas Jasinga, Bogor Arif	Variabel Independen: Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan  Variabel Dependen: Pengelolaan Tingkat <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan	Stres ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkatkepuasan kerja Stres dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap TI. Meningkat tidak ada korelasi dan pengaruh dari stres terhadap kinerja dengan demikian, kepuasan kerja tidak memiliki peran sebagai mediasi
5.	(Afrizal et al., 2014)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang)	Variabel Independen: Konflik Kerja dan Stres Kerja  Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Konflik Kerja memberikan pengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan

				Stres Kerja memberikan pengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan
6.	(Ramadanu, 2016)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru)	Variabel Independen: Konflik Kerja dan Stres Kerja  Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Koflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
7.	(Megaster, 2022)	Pengaruh Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan pada PT Pandawa Solusindo Nusantara	Variabel Independen: Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja  Variabel Dependen: Turnover Karyawan	Pengaruh positif dan signifikan Ambiguitas Peran terhadap Turnover Karyawan  Pengaruh negatif dan tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan
8.	(S. Lestari et al., 2019)	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Lembah Tidar Jaya Magelang)	Variabel Independen: Konflik Peran dan Ambiguitas Peran  Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>  Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja	Konflik peran berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>  Ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>  Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.  Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif

				<p>terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>Konflik peran berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p> <p>Ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p>
9.	(Yunita & Astawa, 2019)	Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan pada BPR di Kabupaten Gianyar	<p>Variabel Independen: Konflik Peran dan Ambiguitas Peran</p> <p>Variabel Dependen: Prediktor Kinerja Karyawan</p>	<p>Konflik peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Ambiguitas peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
10.	(Ryani Dhyani Parashakti, 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Daya Eka Samudra Jakarta	<p>Variabel Independen: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja</p> <p>Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i> Karyawan</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i></p> <p>Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan</p>
11.	(NingTiyas et al., 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel	<p>Variabel Independen: Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Mediasi: Komitmen Organisasi</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan</p>

		Intervening	Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  <i>Turnover intention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi  Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan
12.	(Hadi et al., 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram Sulhan	Variabel Independen: Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi  Variabel Dependen: <i>Turnover Intentions</i>	Kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen pada organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>  Keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>  Kepuasan kerja dan Komitmen pada organisasi memiliki pengaruh significant terhadap <i>turnover intentions</i>
13.	(Susanti & Halilah, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada CV Rabbani Asysa)	Variabel Independen: Kepuasan Kerja  Variabel Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> memiliki hubungan negatif yang kuat. Hal tersebut berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka <i>turnover intention</i>

				akan menurun dan begitu sebaliknya.
--	--	--	--	-------------------------------------

*Sumber: Penelitian Terdahulu*

## 2.6 Kerangka Berpikir

Dalam lingkungan perusahaan, terdapat karyawan yang tidak sepenuhnya mengaplikasikan kemampuan mereka untuk mencapai sasaran organisasi karena mereka merasakan keinginan untuk berhenti atau berpindah ke perusahaan lain (niat berpindah) dengan harapan mendapatkan posisi pekerjaan yang lebih baik. Niat berpindah merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik melalui pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja. Niat berpindah yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi, karena hilangnya karyawan yang berpengalaman (Rarasati & Sauna, 2016).

Ketika individu terpuaskan dengan pekerjaannya, tentu mereka akan berusaha sekuat tenaga dengan mengoptimalkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun, tidak seluruh karyawan senantiasa meraih tingkat kepuasan kerja yang mereka harapkan. Karyawan dapat mengalami perasaan kegelisahan, kurang semangat, kurangnya kepuasan dalam menjalani tugas, serta kurangnya kenyamanan dengan pekerjaan yang sedang dijalankan. Terdapat korelasi negatif antara tingkat kepuasan kerja dan niat berpindah, di mana semakin besar kepuasan kerja, semakin sedikit niat berpindah, sehingga produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan (Sofia et al., 2019). Begitupun menurut (NingTyas et al., 2020) seorang karyawan tidak mengalami kepuasan terhadap tugas yang dilaksanakannya, hal ini dapat menyebabkan salah satu faktor

yang timbul dapat terjadi turnover. Turnover dapat dipahami sebagai perpindahan anggota tim dari suatu perusahaan. Turnover berujung situasi belakang yang dihadapi oleh entitas perusahaan, yakni total anggota tim yang berpindah kerja dalam jangka waktu itu. Niat keluar merujuk terhadap penilaian pekerja terkait keputusan individu yang mungkin belum tercermin ke kondisi nyata untuk keluar dari entitas tersebut.

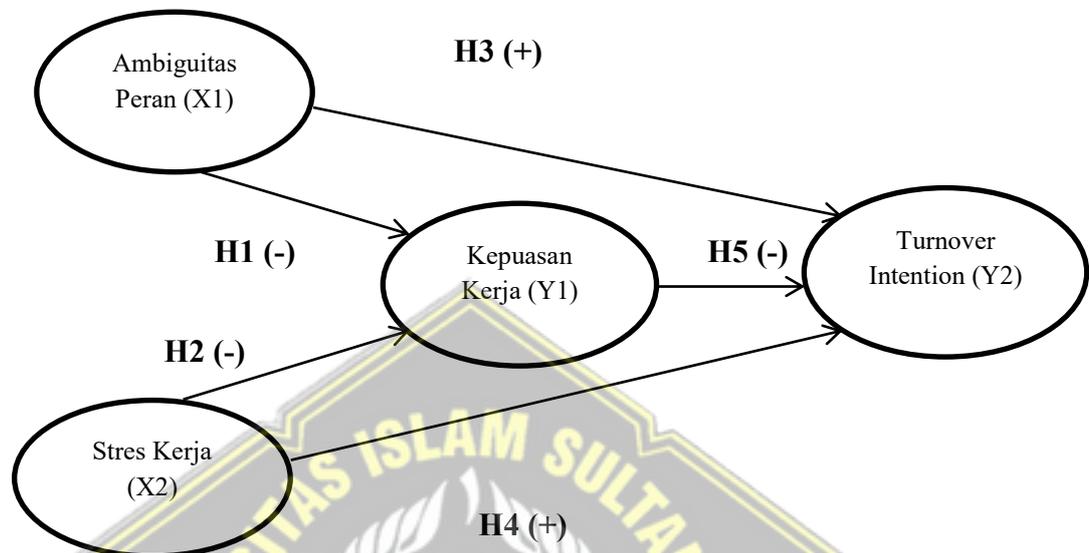
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Megaster, 2022) terdapat sejumlah faktor yang memiliki pengaruh terhadap niat berpindah, di antaranya ambiguitas peran dan kepuasan kerja. Factor pertama yang memengaruhi niat berpindah adalah Ambiguitas Peran, hal ini dapat muncul jika karyawan merasakan bahwa kurangnya informasi yang jelas mengenai arahan, tujuan maupun tugas-tugas atas peran yang dilaksanakannya. Hal ini diperkuat dengan penelitiannya (S. Lestari et al., 2019) ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mana suatu pekerjaan tersebut memiliki kekurangan dalam hal prediksi suatu respon terhadap perilaku lain dan kejelasan mengenai persyaratan perilaku yang diharapkan. Oleh karena itu, mencerminkan kepastian tentang tugas, wewenang, alokasi waktu, dan hubungan dengan orang lain, kejelasan atau adanya panduan, arahan, kebijakan, dan kemampuan untuk memprediksi sanksi sebagai hasil dan perilaku. Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Berdasarkan (Vera, 2021) Faktor untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu ambiguitas peran yang merupakan kurangnya pemahaman mengenai hak-hak, hak istimewa, serta tanggung jawab yang dimiliki oleh

individu dalam menjalankan tugasnya. Individu dapat mengalami peran yang tidak jelas apabila individu mengalami ketidakpastian terkait harapan pekerjaan, seperti kekurangan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau kurangnya kejelasan mengenai tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selain ambiguitas peran, permasalahan stres kerja juga menjadi permasalahan serius yang menimpa setiap pekerja di tempat kerjanya. Stres bisa muncul akibat tekanan atau kecemasan yang berasal dari ketidakcocokan antara individu dengan lingkungan. Dampak stres yang dirasakan oleh anggota tim karena situasi lingkungan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan organisasi bagi para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres pekerjaan yang dijalankan pegawai semakin meningkat, maka kepuasan individu semakin mengecil, dan mungkin berdampak pada keputusan karyawan untuk keluar. Sebaliknya, jika tingkat stres mengecil, kepuasan kerja karyawan dapat membesar (Bhastary Dwipayani, 2020). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan (Prasetio et al., 2018) mengatakan bahwa stres bisa berpengaruh ke tingkat kepuasan pekerjaan dan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang selanjutnya berdampak niat untuk keluar.

Berdasarkan analisis konseptual tentang niat berpindah, kepuasan pekerjaan, ketidakjelasan peran, dan stres pekerjaan, maka rangkaian teori yang menjadi dasar pemikiran penelitian dapat digambarkan bagan berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

## 2.7 Pengembangan Hipotesis

### 2.7.1 Hubungan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian antara hubungan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja. Beberapa dari (Irzani & Witjaksono, 2014) menunjukkan bahwa ambiguitas peran mempunyai dampak pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari (Vera, 2021) menunjukkan variabel ambiguitas peran mempunyai pengaruh jelek terhadap kepuasan karyawan serta tidak begitu signifikan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan (Mulyani, 2018) ambiguitas berpengaruh negatif dan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan, ambiguitas peran yang semakin besar maka kepuasan kerja semakin

kecil. Maka dapat ditarik kesimpulan terjadinya ambiguitas peran terhadap pekerjaan maka bisa mengurangi tingkat kepuasan yang dirasakan dalam bekerja oleh karyawan.

**H1: Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.**

### **2.7.2 Hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Stres juga berpengaruh kepuasan kerja. Beberapa penelitian sebelumnya (Ramadanu, 2016) hasil menunjukkan bahwa stres pekerjaan memiliki dampak yang berpengaruh dan signifikan atas tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian (Prasetio et al., 2018) menyatakan stres ternyata Memberikan dampak yang signifikan dan merugikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Begitupun dengan (Afrizal et al., 2014) stres pekerjaan memiliki dampak negatif yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Dari observasi ini bisa ditarik kesimpulan semakin besar stres pekerjaan, semakin rendah tingkat kepuasan individu.

**H2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.**

### **2.7.3 Hubungan ambiguitas peran terhadap *turnover intention***

Ambiguitas peran dapat mempengaruhi *turnover karyawan* dan memiliki korelasi yang kuat. (Megaster, 2022) mengatakan bahwa salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan *turnover* karyawan perlu memperhatikan ambiguitas peran. Berdasarkan (S. Lestari et al., 2019) Ambiguitas peran memberikan dampak yang positif terhadap niat berpindah. Begitupun (Duwinaeni, 2018) seseorang yang mengalami ambiguitas peran, maka ia akan merasa kesulitan

dalam melaksanakan pekerjaannya karena merasa ketidakpastian apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan sehingga seseorang tersebut merasa kebingungan yang pada akhirnya mempunyai niat untuk meninggalkan organisasinya. Ambiguitas peran dapat memproyeksikan *turnover* karyawan dengan pengaruh yang positif, yang berarti semakin besar tingkat ketidakjelasan peran, semakin tinggi kemungkinan niat berpindah karyawan juga meningkat.

**H3: Ambiguitas peran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.**

#### **2.7.4 Hubungan stres kerja terhadap *turnover intention***

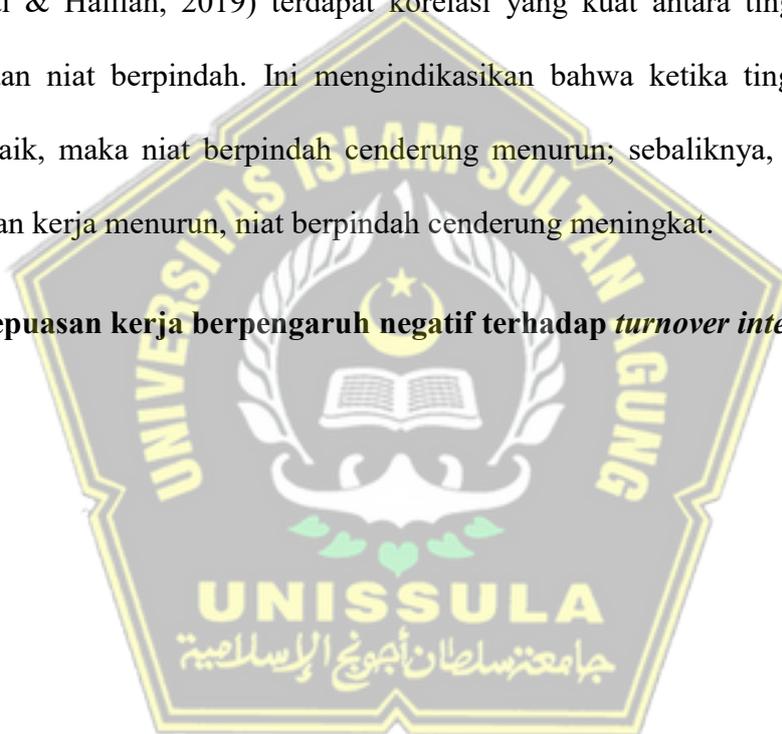
Stres pekerjaan juga memiliki dampak terhadap niat berpindah karyawan. Dalam penelitian (Ryani Dhyan Parashakti, 2020) mengatakan stres dalam pekerjaan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Sedangkan (N. N. Y. S. Lestari & Mujiati, 2018) pengaruh kuat dan positif antara stres kerja dengan niat berpindah yang signifikan. Berdasarkan (Nikmah et al., 2018) stres dalam pekerjaan memiliki dampak positif terhadap niat berpindah. Ini menandakan bahwa ketika tingkat stres kerja meningkat, niat berpindah juga cenderung meningkat; sebaliknya, ketika tingkat stres kerja menurun, niat berpindah cenderung menurun pula.

**H4: Stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention***

### 2.7.5 Hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja mempengaruhi keinginan keluar karyawan. Beberapa dari (NingTyas et al., 2020) menyatakan pengaruh tingkat kepuasan kerja pada niat berpindah karyawan memiliki arah yang positif dan signifikan. Dan juga (Hadi et al., 2019) kepuasan kerja yang dimiliki dalam lingkungan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Begitupun penelitian (Susanti & Halilah, 2019) terdapat korelasi yang kuat antara tingkat kepuasan kerja dan niat berpindah. Ini mengindikasikan bahwa ketika tingkat kepuasan kerja naik, maka niat berpindah cenderung menurun; sebaliknya, ketika tingkat kepuasan kerja menurun, niat berpindah cenderung meningkat.

**H5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Riset serta Rancangan Studi**

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif di mana penulis mengidentifikasi dampak langsung dari variabel independen, dimana dampak kepuasan kerja, stres kerja, dan ambiguitas peran terhadap niat berpindah karyawan PT. Dasaplast Nusantara Jepara. Struktur riset mencakup: populasi serta sampel studi, variabel yang diteliti, cara perolehan informasi, validitas dan konsistensi instrumen riset, serta pencarian data. Data informasi riset ini termasuk data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pelaksanaan interview yang terdiri dari anggota tim di bagian SDM dan rekan-rekan kerja lainnya di PT. Dasaplast Nusantara Jepara.

#### **3.2 Populasi, Sampel dan Metode Pemilihan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Berdasarkan (SM et al., 2020) populasi merujuk pada area umum yang mencakup objek atau subjek dengan atribut dan ciri khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk analisis, dan setelah itu diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan definisi populasi di atas bisa ditarik kesimpulan populasi merupakan total keseluruhan dari sampel digunakan dalam penelitian. Wilayah populasi dalam

kajian ini mencakup keseluruhan pekerja tetap di perusahaan PT. Dasaplast Nusantara Jepara berjumlah 456 orang.

### 3.2.2 Sampel

Menurut (richard oliver ( dalam Zeithml., 2021) bahwa sampel adalah bagian atau representasi dari keseluruhan populasi yang menjadi objek penelitian.. Dalam menghitung jumlah bagian dari suatu populasi, memanfaatkan formula Slovin untuk menentukan besaran tersebut, yaitu:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{456}{(1 + (456 \times 0,1^2))} \\
 &= \frac{456}{(1 + (456 \times 0,01))} \\
 &= \frac{456}{1 + 4,56} \\
 &= \frac{456}{5,56}
 \end{aligned}$$

$$= 82,01 \text{ (dibulatkan menjadi 82)}$$

Keterangan :

$n$  = sampel

$N$  = populasi

$e$  = persentase toleransi terhadap ketidakakuratan akibat kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima atau diharapkan adalah sekitar 10%

Dari evaluasi yang telah dilakukan, jumlah sampel yang dipilih adalah 82,01, yang selanjutnya dipersempit menjadi 82 responden setelah pembulatan.

### **3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik probabilitas sampling. Teknik probabilitas sampling adalah metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan setara bagi setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Teknik probabilitas yang diterapkan adalah pengambilan sampel acak sederhana, di mana anggota sampel diambil secara acak dari populasi tanpa mempertimbangkan perbedaan yang dimiliki responden.

### **3.3 Sumber dan Jenis Data**

Data berasal dari sumber yang terkait dengan jenis data yang diambil. Dalam riset ini, sumbernya yakni data asli serta data yang diperoleh secara sekunder (Naranjo et al., 2016) berikut data primer dan sekunder yang digunakan :

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung oleh penulis dari responden yang telah dipilih, di lokasi riset (R. Lestari, 2020). Data primer dalam penelitian ini didapat melalui kuisisioner yang berisikan pernyataan atau pertanyaan yang sesuai dengan indikator penelitian. Kuisisioner dibagikan

kepada responden di PT. Dasaplast Nusantara Jepara yang sesuai dengan kriteria sampel.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh dari sumber lain yang telah ada sebelumnya yaitu jurnal, skripsi, situs internet, serta bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian yang digunakan sebagai data penunjang dan data tersebut sudah di publikasi (R. Lestari, 2020).

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Alhamid & Anufia, n.d.) data dikumpulkan melalui proses wawancara, pengisian, serta kegiatan ke lokasi:

#### a. Interview

Wawancara dipakai dalam tahap awal riset agar mengidentifikasi isu yang diangkat, serta menentukan jumlah responden yang tepat. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi dengan berbicara langsung kepada para atasan dan anggota staf PT. Dasaplast Nusantara Jepara sesuai kebutuhan peneliti.

#### b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian secara tertulis kepada responden kemudian diisi. Penelitian ini mengadopsi penggunaan skala Likert untuk memberikan skor dan menjawab:

Sangat setuju (ss) : skor 5

Setuju (s) : skor 4

Kurang setuju (ks) : skor 3

Tidak setuju (ts) : skor 2

Sangat tidak setuju (sts) : skor 1

### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Pengertian ini dapat pula dirumuskan sebagai variasi dari sesuatu yang menjadi gejala penelitian. Gejala penelitian dimaksudkan adalah suatu yang menjadi sasaran penelitian. Apabila gejala tersebut dapat diklasifikasikan, dikelompokkan kedalam beberapa hal ataupun tingkat, maka gejala itu dikatakan sebagai variabel penelitian. Jadi tidak semua gejala penelitian dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa hal atau tingkat (Nasution, 2017).

Dua rumusan di atas sebenarnya tidak mengandung hakekat yang berbeda, karena keduanya mempunyai makna sebagai sesuatu yang bervariasi. Pada rumusan yang pertama dipandang yang bervariasi itu sebagai nilai, sementara yang kedua memandangnya (variasi) sebagai bagian-bagian atau tingkat-tingkat tertentu. Ringkasnya variabel adalah sasaran penelitian yang mempunyai variasi nilai (Nasution, 2017).

Riset ini penulis menggunakan empat variabel, dua variabel terikat atau independent yaitu ambiguitas peran dan stress kerja. Variabel bebas atau dependen yaitu *turnover intention*. Variabel penghubung yaitu kepuasan kerja.

Variabel-variabel penelitian beserta indikator akan diuraikan dibawah:

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ket	Sumber
1.	Ambiguitas peran	Ambiguitas peran adalah terjadi ketika karyawan tidak memiliki informasi, arahan dan tujuan yang jelas mengenai peran atau tugas-tugas yang harus dilaksanakannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengerti seberapa besar kewenangan yang dimiliki</li> <li>2. Tujuan jelas dalam pekerjaan</li> <li>3. Membagi waktu dengan tepat</li> <li>4. Mengetahui tanggung jawab dan pekerjaannya</li> <li>5. Mengetahui cakupan pekerjaannya dan bagaimana evaluasi kinerjanya</li> </ol>	Skala Likert	(Earlyanti et al., 2019), (Laoli & Sonithe Gea, 2020), (Gusti & Sofyan, 2019), (Nikmatuzaroh, 2019), (Nuryani et al., 2022) dan (Lidya Stefany Wara et al., 2023)
2.	Stres Kerja	Stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang diterima.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tugas</li> <li>2. Tuntutan antar pribadi</li> <li>3. Kepemimpinan organisasi</li> <li>4. Penggunaan waktu</li> <li>5. Disiplin</li> </ol>	Skala Likert	(Asih et al., 2020), (Ridho & Susanti, 2019), (Qoyyimah et al., 2020), (Winarno, 2019), (Zulkarnaen et al., 2018) dan (Fatimah, 2020)
3.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang baik perasaan puas (positif) maupun perasaan tidak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Rekan kerja</li> <li>4. Atasan</li> <li>5. Promosi</li> <li>6. Lingkungan yang nyaman</li> </ol>	Skala Likert	(Sylvester Simanjuntak et al., 2015), (Ridho & Susanti, 2019), (Harahap & Khair, 2020), (TiWibowo et al., 2014),

		puas (negatif) terhadap pekerjaannya.			(Dewi Trisnawati, 2016), dan (Bhastary Dwipayani, 2020)
4.	<i>Turnover intention</i>	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya niat keluar</li> <li>2. Pencarian pekerjaan</li> <li>3. Karyawan membandingkan pekerjaan</li> <li>4. Pemikiran untuk keluar</li> </ol>	Skala Likert	(Sianipar & Haryati, 2014), (Mon & Mulyadi, 2021), (Rahmat et al., 2020), (Dewi Trisnawati, 2016), dan (Putra & Suana, 2016)

Pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan pengukuran interval, dengan pemberian skor sesuai dengan aturan berikut:

<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Sangat setuju</b>
----------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------------------

### 3.6 Teknik Analisis Data

Pendekatan dalam riset ini adalah Pendekatan kuantitatif. Data yang didapat akan dihitung dengan software SPSS 29 melalui berbagai pengujian :

#### 3.6.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian harus dapat memenuhi data penelitian dan dapat menjawab seluruh tujuan penelitian. Kebenaran data tergantung dari instrumen yang digunakan. Uji instrumen harus dapat memenuhi 2 (dua) persyaratan yaitu

ketepatan (validitas) dan keandalan (reliabilitas). Sehingga perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

#### **3.6.1.1. Uji Validitas**

Valid adalah suatu alat yang dapat digunakan buat mengukur. Yang diukur dalam riset adalah validitas konstruksi yaitu kerangka dari suatu konsep. Digunakan supaya bisa menilai keabsahan suatu kuesioner. Suatu pertanyaan bisa valid apabila pertanyaan di dalamnya mampu menggambarkan aspek untuk bisa hendak diukur oleh pertanyaan. Pengujian validitas, dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5 %. Setelah perhitungan dilakukan (dalam kasus ini, menggunakan program SPSS versi 21), hasil nilai ( $r$ ) di-bandikan dengan nilai ( $r$ ) tabel yang sesuai dengan taraf signifikansi tertentu (dalam hal ini, ( $\alpha = 5\%$ )) pada pengujian validitas kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika nilai ( $r$ ) hitung lebih besar daripada nilai ( $r$ ) tabel. (Agus Endang Srivahyuni, Yahanan, 2019 ).

#### **3.6.1.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas berfungsi sebagai sarana untuk mengukur kuesioner yang mewakili indikator inti dari variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika respons individu terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari satu waktu ke waktu lainnya (Imam Ghozali, 2011). Jika nilai Cronbach Appha  $\alpha > 0,60$  maka reliabel, jika nilai Cronbach Appha  $\alpha < 0,60$  maka tidak reliabel.

#### **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik memiliki maksud mengidentifikasi kondisi data untuk kemudian dipergunakan dalam suatu penelitian. Dalam analisis model

regresi pada penelitian ini, penerapan uji asumsi klasik melibatkan beberapa pengujian, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Langkah-langkah diterapkan dengan tujuan membangun model analisis yang tepat dan sesuai dengan data yang ada.:

### 3.6.2.1. Uji Normalitas

Dipergunakan supaya bisa memeriksa distribusi variabel campuran atau residu dalam suatu model regresi mengikuti pola distribusi normal (Ida Maslakha 2017). Konteks model regresi, analisis normalitas diaplikasikan untuk mengidentifikasi apakah distribusi variabel tergantung dan variabel prediktor berjalan secara normal atau tidak. Model regresi yang dianggap baik adalah ketika distribusi variabel dalam model mengikuti pola normal, dan validasi uji normalitas didukung oleh pemeriksaan uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam hal ini, signifikansi nilai asimtotik  $> 0,05\%$  menunjukkan bahwa distribusi cenderung normal. Sebaliknya, ketika signifikansi nilai asimtotik Pada  $< 0,05 \%$ , hal ini mengindikasikan ketidaknormalan distribusi.

### 3.6.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan suatu metode untuk menguji korelasi antar variabel penjelas dalam suatu model regresi (Ida Maslakhah, 2017). Untuk mendeteksi kemungkinan adanya multikolinearitas dalam model regresi, dapat digunakan nilai toleransi. Jika nilai toleransi  $\leq 0,10$  atau jika nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $\geq 10$ , maka ini menunjukkan keberadaan multikolinearitas. Di sisi lain, jika nilai toleransi  $\geq 0,10$  atau jika nilai VIF  $\leq 10$ , hal ini mengindikasikan bahwa multikolinearitas tidak terjadi.

### 3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menguji suatu model regresi memiliki ketidaksamaan varians dan residual dari pengamatan lainnya (Purnawijaya, 2019). Menurut riset ini, peneliti menguji heteroskedastisitas menggunakan uji Glazer. Uji Glazer meregresi nilai absolut residual menggunakan masing-masing variabel (Ayuwardani & Isroah, 2018). Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada prinsipnya, analisis regresi adalah suatu penelitian yang mempelajari hubungan antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen (Ghozali, 2016). Analisis regresi berganda merujuk pada metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel terikat melalui perubahan dalam variabel-variabel independen tersebut. Jika terjadi perubahan dalam variabel independen, ini dapat mempengaruhi variabel terikat. Persamaan umum yang digunakan untuk menggambarkan analisis regresi berganda adalah :

$$Y1 = \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + e$$

$$Y2 = \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.Y1 + e$$

Keterangan:

- X1 = Ambiguitas Peran
- X2 = Stres Kerja
- Y1 = Kepuasan Kerja
- Y2 = *Turnover Intention*
- B1-3 = Koefisien Regresi
- e = Variabel pengganggu

### 3.8. Uji Hipotesis

Analisis hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan F-Statistik dan T-Statistik. Uji F-Statistik digunakan untuk menguji dampak variabel bebas secara bersamaan, sementara uji T-Statistik untuk menguji hipotesis dalam penelitian (Hidayatulloh, 2020). Hasil pengujian hipotesis signifikan dibandingkan dengan nilai ( $\alpha$ ) (tingkat signifikansi) sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria berikut: Jika nilai rata-rata ( $k$ )  $< 0,05$ , maka hipotesis ( $H_0$ ) diterima. Namun, jika nilai rata-rata ( $k$ )  $> 0,05$ , maka hipotesis alternatif ( $H_1$ ) didiskualifikasi..

#### 3.8.1. Uji T

Mengidentifikasi pengaruh, baik langsung ataupun sebaliknya, meliputi variable bebas terhadap variable terikat. Menurut Sugiyono (2016: 184. Berikut kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini:

1. Jika nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.
  2. Jika nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai hasilnya, hipotesis dapat diterima.
- Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

### 3.8.2. Uji F

Untuk mengevaluasi keabsahan model regresi dan mengidentifikasi pengaruh bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini melibatkan perbandingan antara nilai (F) hitung dan nilai (F) tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai (F) hitung lebih besar dari nilai (F) tabel sebuah variabel independen dianggap memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

### 3.8.3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Mengukur sejauh mana kapasitas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Untuk memahami dampak variabel independen terhadap variabel tergantung, digunakan nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>). Nilai ini mampu berubah ketika sebuah variabel independen ditambahkan ke dalam model. Penggunaan Adjusted R Square dipilih untuk menghindari bias data terhadap jumlah variabel independen dalam model. Kenaikan satu variabel independen akan selalu meningkatkan nilai R Square tanpa mempertimbangkan signifikansinya terhadap variabel terikat. Karena itulah, banyak peneliti memanfaatkan konsep nilai ini dalam mengukur kualitas regresi yang bagus (Ghozali,2013).

### 3.9. Uji Sobel Test

Mendeteksi pengaruh variabel mediasi yakni minat brand trust. Berdasarkan pendapat Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2011), Intervening (pengantar) dinyatakan ketika suatu variabel memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji Sobel digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) terhadap variabel

dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1). Ini dicapai dengan menghitung hasil perkalian efek tidak langsung dari X ke Y2 melalui Y1 dengan mengalikan koefisien jalur X-Y1 (a) dengan koefisien jalur Y1-Y2 atau ab..

Maka disimpulkan bahwa koefisien ab= (c-c') di mana c adalah pengaruh X terhadap Y2 tanpa menghubungkan Y1. Sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y2 setelah menghubungkan Y1. Ghozali (2011) menyatakan bahwa pengujian hipotesis bisa diterapkan dengan ketentuan yang dikembangkan oleh Sobel sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{a^2 sb^2 + b^2 sa^2 + sa^2 sb^2}$$

Diketahui :

a = lintasan yang menghubungkan variabel independen (X) dengan variabel intervening (Y1)

b = lintasan yang menghubungkan variabel intervening (Y1) dengan variabel dependen (Y2)

ab = hasil dari perkalian koefisien korelasi antara variabel independen (X) dan koefisien korelasi antara variabel intervening (Y1)

sa = standar error dari koefisien a

sb = standar error dari koefisien b

sab = standar error efek tidak langsung (indirect effect)

Untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung maka nilai t dari koefisien ab dihitung dengan menggunakan rumus berikut :  $\frac{ab}{t} = Sab$

- a. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh mediasi.
- b. Jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel atau nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum PT. Dasplast Nusantara

PT. Dasplast Nusantara merupakan perusahaan manufaktur bergerak di bidang industri pembuatan karung plastik. PT. Dasplast Nusantara dahulu dikenal dengan nama pabrik karung petjangan, karena sebelumnya perusahaan ini memproduksi karung goni. Seiring dengan meningkatnya permintaan akan karung plastik, maka pihak manajemen memutuskan untuk bekerja sama dengan perusahaan swasta memproduksi karung plastik dengan kemampuan anti slip. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2004 sebagai perusahaan gabungan antara perusahaan swasta dengan PT. Perkebunan Nusantara. Diharapkan perusahaan gabungan ini menjadi perusahaan swasta dalam industri karung plastik dan juga untuk memenuhi kebutuhan dari PT. Perkebunan Nusantara sebagai penghasil gula terbesar di Indonesia. PT. Dasplast Nusantara beralamat di Jalan Raya Pecangaan No. 3 Desa Pecangaan Kulon, Kecamatan Pecangaan, Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah. Jumlah karyawan pada PT. Dasplast Nusantara adalah sebanyak 587 orang, untuk bagian operator produksi sistem kerjanya yaitu dengan sistem shift-shiftan. Terdiri dari tiga shift yaitu shift siang, shift sore, dan shift malam dengan rata-rata kerja selama delapan jam. PT. Dasplast Nusantara ini hanya memproduksi karung plastik saja, karung plastik yang dihasilkan mempunyai kemampuan anti slip yang dapat membuat karung menahan bagian atas,

mengurangi kecelakaan kerja, dan merubah standar keamanan kerja. Hal itu sebagai bagian dari tujuan perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik dan selalu berinovasi kepada pelanggan. PT. Dasaplast Nusantara adalah perusahaan swasta yang menjamin konsumennya menerima produk yang super bagus dan kualitas..

## 4.2. Deskripsi Responden

Sebelum melangkah ke fase pengujian, akan diuraikan pandangan umum tentang profil individu yang merespons, dengan tujuan untuk menyoroti data yang berhubungan dengan informasi penting. Gambaran deskriptif mengenai demografi responden memberikan pandangan tentang ciri-ciri individu yang mencerminkan sejauh mana persentase jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, usia, dan masa kerja responden pada PT. Dasaplast Nusantara.

### 4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Menurut riset, ciri-ciri responden penelitian berdasarkan jenis kelamin terungkap:

**Tabel 4. 1**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Perempuan	33	40%
Laki-laki	49	60%
Total	82	100%

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan informasi dalam Tabel 4.1, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari PT. Dasaplast Nusantara adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki, dengan jumlah sebanyak 49 orang (60%). Sementara itu, jumlah karyawan perempuan mencapai 33 orang (40%). Lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki di PT. Dasaplast Nusantara, mungkin karena mereka dianggap memiliki kemampuan fisik dan mental yang lebih kuat dibandingkan perempuan, sehingga diharapkan dapat lebih produktif dalam lingkungan kerja..

#### 4.2.2. Pendidikan Terakhir Responden

Menurut riset, ciri-ciri responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir terungkap:

**Tabel 4. 2**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
SD	0	0%
SMP	11	13%
SMA/SMK	66	80%
Diploma	5	6%
Total	82	100%

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan temuan dalam Tabel 4.2, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar sampel karyawan dari PT. Dasaplast Nusantara memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, yang terdiri dari 66 karyawan (80%). Tidak ada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SD. Sementara itu, terdapat 11 karyawan (13%) yang latar belakang

pendidikannya adalah SMP dan 5 karyawan (5%) dengan pendidikan Diploma. Data karakteristik responden menggambarkan mayoritas karyawan di PT. Dasaplast Nusantara memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

#### 4.2.3. Status Pernikahan Responden

Menurut riset, ciri-ciri responden penelitian berdasarkan pernikahan terungkap:

**Tabel 4. 3**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Belum Menikah	43	52%
Menikah	39	48%
Total	82	100%

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2023

Dari data yang tercantum dalam Tabel 4.3, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi sampel dari PT. Dasaplast Nusantara memiliki status belum menikah, terdiri dari 43 karyawan (52%). Sementara itu, karyawan yang sudah menikah berjumlah 39 karyawan (48%). Temuan karakteristik responden mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di PT. Dasaplast Nusantara memiliki status belum menikah.

#### 4.2.4. Usia Responden

Menurut riset, ciri-ciri responden penelitian berdasarkan usia terungkap:

**Tabel 4. 4**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
18-35 Tahun	66	80%
>35 Tahun	16	20%
Total	82	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang tercatat dalam Tabel 4.4, temuan penelitian mengindikasikan bahwa sebagian besar sampel karyawan dari PT. Dasaplast Nusantara berada pada rentang usia 18-35 tahun, dengan jumlah 66 karyawan (80%). Sementara itu, karyawan yang berusia di atas 35 tahun berjumlah 16 orang (20%). Data karakteristik responden menggambarkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Dasaplast Nusantara berada pada rentang usia 18-35 tahun, yang mana umumnya dianggap sebagai masa produktif dan aktif dalam bekerja.

#### 4.2.5. Lama Bekerja Responden

Menurut riset, ciri-ciri responden penelitian berdasarkan lama bekerja terungkap:

**Tabel 4. 5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
< 1 Tahun	5	6%
1-3 Tahun	45	55%
> 3 Tahun	32	39%
Total	82	100%

Sumber : Data SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan data yang diberikan dalam Tabel 4.5, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas sampel karyawan dari PT. Dasaplast Nusantara memiliki pengalaman kerja di perusahaan yang beragam. Ada 4 karyawan (6%) dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, 56 karyawan (55%) dengan pengalaman kerja 1-3 tahun, dan 26 karyawan (39%) dengan pengalaman kerja lebih dari 3 tahun. Karakteristik responden mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di PT. Dasaplast Nusantara memiliki pengalaman kerja dalam rentang 1-3 tahun.

#### **4.3. Deskripsi Variabel**

Untuk menggambarkan respons responden terhadap variabel-variabel tertentu. Variabel-variabel yang terlibat meliputi variabel Ambiguitas Peran (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1) dan *Turnover Intention* (Y2). Riset ini menggunakan skala Likert untuk jawaban kuesioner yang diisi oleh responden skornya tertinggi, Setiap item pertanyaan dinilai dengan skala 1 hingga 5, dengan skor terendah untuk setiap item pertanyaan adalah 1.

### 4.3.1. Range Distribusi Variabel

Rentang atau jangkauan adalah perbedaan antara nilai maksimum dan nilai minimum dalam kumpulan data. Rentang dari distribusi variabel penelitian dapat ditemukan dalam Tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Range Distribusi Variabel**

Distribusi Variabel	Keterangan
1 – 1,99	Kurang
2 – 2,99	Sedang
3 – 3,99	Kuat
4 – 4,99	Sangat Kuat

### 4.3.2. Distribusi Jawaban Responden mengenai Ambiguitas Peran (X1)

Variabel ambiguitas peran (X1) mencakup lima petunjuk, meliputi pemahaman tentang sejauh mana kewenangan dalam perusahaan, memiliki perencanaan yang terang dalam pekerjaan, memiliki tujuan yang tegas dalam pekerjaan, mampu mengatur alokasi waktu dengan tepat, pengetahuan tentang tanggung jawab dan tugas pekerjaan, serta pemahaman terhadap cakupan pekerjaan dan bagaimana hasil kerja dievaluasi. Hasil deskripsi tanggapan responden terhadap variabel ambiguitas peran adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Ambiguitas Peran (X1)**

Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total ( $\Sigma$ )	Mean	Keterangan
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
X1.1	15	75	47	188	12	36	8	16	0	0	315	3.84	Kuat
X1.2	16	80	32	128	31	93	3	6	0	0	307	3.74	Kuat
X1.3	17	85	40	160	18	54	5	10	2	2	311	3.79	Kuat
X1.4	20	100	40	160	17	51	5	10	0	0	321	3.91	Kuat
X1.5	14	70	52	208	12	36	3	6	1	1	321	3.91	Kuat

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa total jumlah tanggapan dari responden yang paling tinggi terjadi pada indikator 4 dan 5, yaitu dengan skor rata-rata 3,91. Indikator 4 mengacu pada pemahaman tentang tanggung jawab dan tugas pekerjaan, sementara indikator 5 berhubungan dengan pemahaman tentang cakupan pekerjaan dan evaluasi kinerja yang dilakukan.

#### 4.3.3. Distribusi Jawaban Responden mengenai Stres Kerja (X2)

Variabel Stres Kerja (X2) melibatkan lima petunjuk, meliputi Tuntutan dalam tugas. Tuntutan dalam hubungan antarpribadi. Peran kepemimpinan dalam struktur organisasi. Pengelolaan penggunaan waktu. Tingkat kedisiplinan. Berikut ini adalah hasil deskripsi tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel Stres Kerja:

**Tabel 4. 8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)**

Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total ( $\Sigma$ )	Mean	Keterangan
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
X2.1	55	275	14	56	8	24	4	8	1	1	364	4.44	Sangat Kuat
X2.2	9	45	37	148	26	78	10	20	0	0	291	3.55	Kuat
X2.3	12	60	34	136	27	81	8	16	1	1	294	3.59	Kuat
X2.4	29	145	36	144	15	45	2	4	0	0	338	4.12	Sangat Kuat
X2.5	7	35	41	164	24	72	10	20	0	0	291	3.55	Kuat

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 1 sebesar 4,44 yaitu indikator tuntutan tugas. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tuntutan tugas memiliki jawaban sangat kuat.

#### 4.3.4. Distribusi Jawaban Responden mengenai Kepuasan Kerja (Y1)

Variabel Kepuasan Kerja (Y1) terdiri dari enam indikator, yang mencakup: Gaji. Sifat pekerjaan itu sendiri. Hubungan antar rekan kerja. Hubungan sama atasan. Peluang promosi. Lingkungan yang nyaman. Berikut adalah hasil deskripsi tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel Kepuasan Kerja:

**Tabel 4. 9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y1)**

Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total ( $\Sigma$ )	Mean	Keterangan
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
Y1.1	34	170	41	164	6	18	1	2	0	0	354	4.32	Sangat Kuat
Y1.2	12	60	37	148	31	93	2	4	0	0	305	3.72	Kuat

Y1.3	27	135	20	80	22	66	12	24	1	1	306	3.73	Kuat
Y1.4	9	45	56	224	14	42	3	6	0	0	317	3.87	Kuat
Y1.5	17	85	46	184	12	36	6	12	1	1	306	3.73	Kuat
Y1.6	38	190	36	144	4	12	3	6	1	1	353	4.30	Sangat Kuat

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Dari Tabel 4.9, dapat dilihat bahwa jumlah total tanggapan yang paling banyak dari responden terjadi pada indikator 1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Indikator ini merujuk pada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, khususnya pada aspek gaji. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator gaji memiliki pengaruh yang sangat signifikan berdasarkan tanggapan yang diberikan.

#### 4.3.5. Distribusi Jawaban Responden mengenai *Turnover Intention* (Y2)

Variabel *Turnover Intention* (Y2) terdiri dari empat indikator, yaitu Adanya niat untuk keluar. Aktivitas mencari pekerjaan lain. Perbandingan antara pekerjaan saat ini dengan pekerjaan lain. Memikirkan untuk meninggalkan pekerjaan. Berikut adalah hasil deskripsi tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel *Turnover Intention*:

**Tabel 4. 10**

#### **Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y2)**

Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total ( $\Sigma$ )	Mean	Keterangan
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
Y2.1	3	15	49	196	27	81	3	6	0	0	298	3.63	Kuat
Y2.2	11	55	42	168	24	72	5	10	0	0	305	3.72	Kuat
Y2.3	20	100	25	100	31	93	5	10	1	1	304	3.71	Kuat

Y2.4	32	160	33	132	11	33	4	8	2	2	335	4.09	Sangat Kuat
------	----	-----	----	-----	----	----	---	---	---	---	-----	------	-------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa total tanggapan yang paling tinggi dari responden terjadi pada indikator 4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Indikator ini merujuk pada pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Oleh karena itu, dapat dianggap bahwa indikator pemikiran untuk keluar memiliki pengaruh yang sangat signifikan berdasarkan tanggapan yang diberikan.

#### 4.4. Uji Instrumen

##### 4.4.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu mewakili aspek yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Dalam konteks penelitian ini, validitas diuji dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi Product Moment Pearson dengan tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), kemudian koefisien korelasi ( $r$ ) yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai ( $r$ ) tabel yang sesuai dengan tingkat signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ). Dalam uji validitas kuesioner, dapat menyimpulkan bahwa kuesioner valid jika nilai ( $r$ ) yang dihitung (rhitung) lebih besar dari nilai ( $r$ ) tabel (rtabel). Hasil dari pengujian validitas ini dapat diakses pada tabel berikut:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	R hitung	><	R tabel	Keterangan
Ambiguitas Peran (X1)	X1.1	0,641	>	0,2172	Valid
	X1.2	0,477	>	0,2172	Valid
	X1.3	0,392	>	0,2172	Valid
	X1.4	0,587	>	0,2172	Valid
	X1.5	0,662	>	0,2172	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,735	>	0,2172	Valid
	X2.2	0,239	>	0,2172	Valid
	X2.3	0,379	>	0,2172	Valid
	X2.4	0,253	>	0,2172	Valid
	X2.5	0,624	>	0,2172	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,410	>	0,2172	Valid
	Y1.2	0,372	>	0,2172	Valid
	Y1.3	0,510	>	0,2172	Valid
	Y1.4	0,244	>	0,2172	Valid
	Y1.5	0,459	>	0,2172	Valid
	Y1.6	0,498	>	0,2172	Valid
Turnover Intention (Y2)	Y2.1	0,417	>	0,2172	Valid
	Y2.2	0,610	>	0,2172	Valid
	Y3.3	0,582	>	0,2172	Valid
	Y4.4	0,708	>	0,2172	Valid

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan informasi dalam Tabel 4.11, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar daripada nilai  $(r)$  tabel dengan derajat kebebasan (df) sebesar  $(n-2)$ , yaitu  $(82-2=80)$ , yang memiliki nilai  $(r)$  tabel sekitar 0.2172. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Ambiguitas Peran, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention dapat dianggap valid.

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner mencerminkan indikator dari suatu variabel. Kuesioner dianggap memiliki reliabilitas jika respons individu terhadap pertanyaan-pertanyaan tetap konsisten dan stabil seiring berjalannya waktu (Ghozali, 2016). Sementara itu, sebuah variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,06$ . Tingkat reliabilitas dapat dilihat dalam tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4. 12**  
**Indeks Reliabilitas**

Indeks	Keterangan
0,81 – 1	Sangat tinggi
0,60 - 0,80	Tinggi
0,40 - 0,60	Cukup
0,20 - 0,40	Rendah
0 - 0,20	Sangat rendah

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Ambiguitas Peran	0,609	Tinggi
2.	Stres Kerja	0,532	Cukup
3.	Kepuasan Kerja	0,483	Cukup
4.	<i>Turnover Intention</i>	0,589	Cukup

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023

Berdasarkan informasi dari tabel uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Ambiguitas Peran memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari

0,60. Ini menandakan bahwa indikator yang ada dalam kuesioner untuk variabel ini dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intention memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,40. Ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel ini dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang cukup.

#### **4.5. Uji Asumsi Klasik**

Persyaratan analisis, yang juga dikenal sebagai uji asumsi klasik, menjadi tahap penting sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi beberapa tahapan, termasuk uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji Sobel. Semua persyaratan ini harus terpenuhi sebelum melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

##### **4.5.1. Uji Normalitas**

Untuk memeriksa apakah dalam kerangka regresi, distribusi dari variabel gangguan atau residu memiliki pola distribusi yang normal. Pada intinya, normalitas dapat diidentifikasi dengan mengamati titik data pada garis diagonal dari grafik, atau dengan mengevaluasi histogram dan pola residual, selain itu juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2016). Berikut hasil pengujiannya :

**Tabel 4. 14****Model 1 Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85021193
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.074
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.092

Sumber: Data yang diolah SPSS.29, 2023.

**Tabel 4. 15****Model 2 Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38695768
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.050
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

Sumber: Data yang diolah SPSS.29, 2023.

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 4.14, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,092. Selanjutnya, pada Tabel 4.15, nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Dengan mempertimbangkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa uji asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan kondisi ini, model regresi dapat dianggap layak dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian.

#### 4.5.2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat variasi yang tidak merata dari residual atau pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Model regresi dianggap baik jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap konstan, yang disebut Homoskedastisitas (Ghozali, 2016). Ada beberapa cara yang dilakukan untuk menggunakan uji heteroskedastisitas yaitu ; melihat grafik scatterplot, uji glejser, uji park, uji spearman. Berikut adalah hasil pengujiannya dapat dilihat dalam tabel dan gambar di bawah ini :

**Tabel 4. 16**  
**Model 1 Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.462	.406		1.139	.258
	Ambiguitas Peran	-.039	.087	-.049	-.444	.658
	Stress Kerja	.100	.070	.159	1.428	.157

Sumber: Data yang diolah SPSS.29, 2023.

**Tabel 4. 17**  
**Model 2 Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.938	.365		5.313	.001

	Ambiguitas Peran	-.115	.079	-.154	-1.446	.152
	Stress Kerja	-.106	.068	-.177	-1.549	.125
	Kepuasan Kerja	-.109	.057	-.224	-1.922	.058

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

Berdasarkan tabel 4.16 dan 4.17 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glajser memperlihatkan bahwa variabel penelitian ini mempunyai nilai signifikan diatas 0.05, dapat dikatakan semua variabel pada penelitian ini tidak terjadi gejala heterokesdastisitas.

#### 4.5.3. Uji Multikolinieritas

Untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen. Proses pengujian multikolinieritas ini dilakukan dengan memeriksa nilai Faktor Inflasi Varians (VIF) dan Toleransi pada tiap variabel independen. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Toleransi lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas (Ghozali, 2016).

**Tabel 4. 18**

**Model 1 Uji Multikolonieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.892	.718		1.243	.218		
	Ambiguitas Peran	.272	.155	.177	1.759	.082	.998	1.002
	Stress Kerja	.491	.124	.400	3.970	<.001	.998	1.002

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

**Tabel 4. 19**  
**Model 2 Uji Multikolonieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.773	.741		1.044	.300		
	Ambiguitas Peran	.453	.161	.289	2.813	.006	.961	1.041
	Stress Kerja	.345	.138	.275	2.493	.015	.832	1.202
	Kepuasan Kerja	.103	.115	.100	.893	.375	.802	1.246

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.18 dan 4.19 diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai tolerance  $> 0.1$  dan VIF  $< 10$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolonieritas.

#### 4.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan moderasi untuk mengetahui pengaruh Ambiguitas Peran, Stres Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening. Perhitungan penelitian ini menggunakan software spss dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 20

**Model persamaan antara ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.290	.853		13.238	.001
	Ambiguitas Peran	-.456	.046	-.673	-9.856	.001
	Stres Kerja	-.196	.047	-.283	-4.142	.001

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

Dari persamaan regresi linier berganda yang telah disajikan di atas, dapat dianalisis dengan cara berikut:

$$Y_1 = 0.455 X_1 + 0.191 X_2 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai koefisien regresi ambiguitas peran bernilai negatif sebesar 0.456 mempunyai arti bahwa apabila ambiguitas peran meningkat maka kepuasan kerja semakin menurun.
- b. Nilai koefisien stress kerja bernilai negatif sebesar 0.196 mempunyai arti bahwa apabila stress kerja meningkat maka kepuasan kerja semakin menurun.

Tabel 4. 21

**Model persamaan antara ambiguitas peran, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention***

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-4.758	.271		-17.553	.001
	Ambiguitas Peran	.366	.021	.519	29.933	.001
	Stres Kerja	.020	.009	.028	2.204	.030
	Kepuasan Kerja	-.524	.020	-.503	-26.285	.001

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

$$Y_2 = 0.585 X_1 + 0.091 X_2 + 0.255 Y_1 + e$$

- a. Nilai koefisien regresi ambiguitas peran bernilai positif sebesar 0.366 mempunyai arti bahwa apabila ambiguitas peran meningkat maka *turnover intention* semakin meningkat.
- b. Nilai koefisien regresi stres kerja bernilai positif sebesar 0.020 mempunyai arti bahwa apabila stres kerja meningkat maka *turnover intention* semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai negatif sebesar 0.524 mempunyai arti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* semakin menurun.

#### 4.6.1. Uji Statistik F (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variable Ambiguitas Peran, Stres Kerja, dengan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan. Adapun hasil pengujian statistik F dapat diketahui pada tabel berikut :

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Statistik F Persamaan I**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.322	2	94.161	115.872	.001 <sup>b</sup>
	Residual	64.198	79	.813		
	Total	252.520	81			

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F-hitung untuk pengaruh simultan Ambiguitas Peran, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 115.872 dengan tingkat signifikansi 0,001 ( $<0.05$ ). Diketahui nilai sig  $< \alpha$  ( $0.001 < 0.05$ ). Hasil ini berarti bahwa variabel Ambiguitas Peran dan Stress Kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Statistik F Persamaan II**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.054	3	90.685	3554.605	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1.990	78	.026		
	Total	274.044	81			

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

Sedangkan pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F-hitung untuk pengaruh simultan Ambiguitas Peran, Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan sebesar 3554.605 dengan tingkat signifikansi 0,001 ( $<0.05$ ). Diketahui nilai sig  $< \alpha$  ( $0.001 <$

0.05). Hasil ini berarti bahwa variabel Ambiguitas Peran, Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi terhadap *Turnover intention* karyawan.

#### 4.6.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian dilaksanakan guna mengukur sejauh mana model memiliki kemampuan dan menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Hasil dari uji dapat ditemukan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.746	.739	.901

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

Tabel 4.24 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,739 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable-variabel Ambiguitas Peran, Stres Kerja sebesar 73,9%, sedangkan sisanya 26,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 <sup>a</sup>	.993	.992	.160

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.29, 2023.

Tabel 4.25 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,992 yang berarti bahwa *Turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Ambiguitas Peran, Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja sebesar 99,2%, sedangkan sisanya 0,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

#### 4.6.3. Pengujian Hipotesis

Melakukan uji regresi yang hasilnya disajikan dalam table 4.20 dan 4.21 diatas. Uji hipotesis dilakukan dengan memperhatikan hasil sign. pada table diatas.

##### 1. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t di atas, didapatkan nilai t sebesar -9.856 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari level signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja.

##### 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji t di atas, diperoleh nilai t sebesar -4.142 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari level signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima. Ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji t di atas, diperoleh nilai t sebesar 29.933 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari level signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Ambiguitas Peran dan Turnover Intention.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil uji t di atas, diperoleh nilai t sebesar 2.204 dan nilai signifikansi sebesar 0.030. Karena nilai signifikansi (0.030) lebih kecil dari level signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja dan Turnover Intention.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

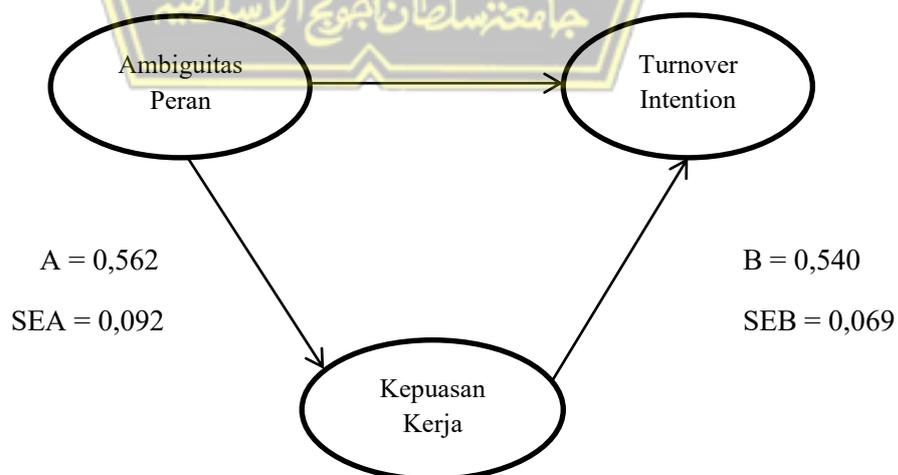
Dari hasil uji t di atas, diperoleh nilai t sebesar -26.285 dan nilai signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari level signifikansi yang umumnya digunakan (0.05), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention.

#### 4.7. Uji Sobel Test

Analisis jalur digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat, atau pengaruh yang tidak langsung melalui variabel intervening (pengantar). Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Kepuasan Kerja dan variabel bebas adalah Ambiguitas Peran dan Stres Kerja, dan variabel terikat adalah *Turnover intention* karyawan. Pengujian dikatakan mampu menjadi variabel intervening apabila test statistiknya  $> 1,96$  dan pada *two tailed probability* nilai signifikansi  $< 0,05$ .

##### a. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap *Turnover Intention* karyawan melalui Kepuasan Kerja



Keterangan :

$b_A$  = Koefisien regresi AB terhadap KK

$b_B$  = Koefisien regresi KK terhadap TI

$SE_A$  = Standar error AB terhadap KK

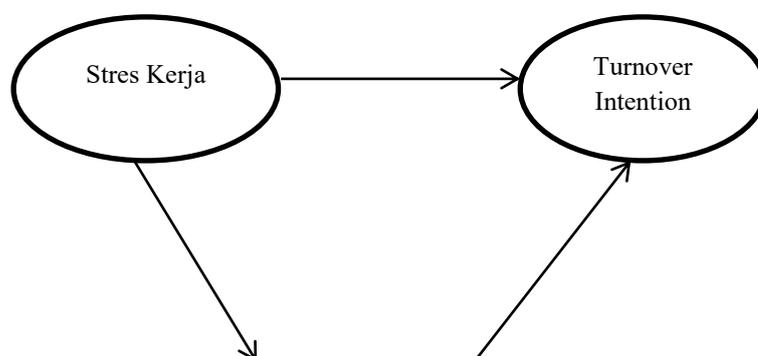
$SE_B$  = Standar error KK terhadap TI

### Hasil Uji Mediasi Menggunakan Kalkulator Sobel



Oleh karena hasil kalkulator sobel = 4,815 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,96 dan pada *two tailed probability* lebih kecil dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel intervening antara Ambiguitas Peran dengan *Turnover intention* karyawan.

### b. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan melalui Kepuasan Kerja



$$A = 0,456$$

$$B = 0,278$$

$$SEA = 0,103$$

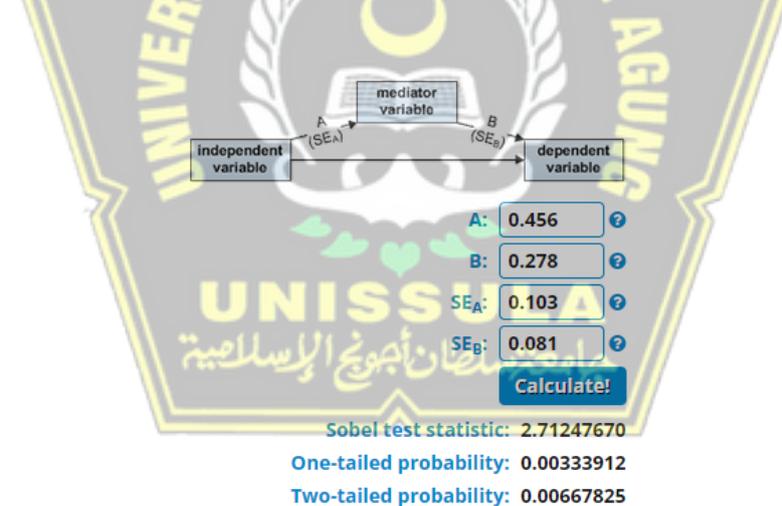
$$SEB = 0,081$$



Keterangan :

- $b_A$  = Koefisien regresi SS terhadap KK  
 $b_B$  = Koefisien regresi KK terhadap TI  
 $SE_A$  = Standar error SS terhadap KK  
 $SE_B$  = Standar error KK terhadap TI

### Hasil Uji Mediasi Menggunakan Kalkulator Sobel



Oleh karena hasil kalkulator sobel = 2,712 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,96 dan pada *two tailed probability* lebih kecil dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel intervening antara Stres Kerja dengan *Turnover intention* karyawan.

## **4.8. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **4.8.1. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja**

Temuan dari pengujian hipotesis mendapatkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian t, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa ambiguitas peran memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi ambiguitas peran yang diterima karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mulyani, 2018), (Irzani & Witjaksono, 2014) dan (Vera, 2021) yaitu ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja terdapat hubungan yang negatif, hal ini mendefinisikan bahwa ketika ambiguitas peran meningkat maka kepuasan kerja menurun.

Beberapa alasan faktor yang mendukung pengaruh ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja adalah karyawan tidak memahami tentang wewenang yang dimiliki untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan sehingga tidak menikmati pekerjaannya. Karyawan yang merasa kurang mengetahui dengan jelas yang di harapkan perusahaan maka akan membuat karyawan tidak tahu dengan adanya promosi jabatan dari perusahaan untuk menambah semangat kerjanya. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditetapkan cenderung merasa bahwa kompensasi yang diterima

tidak sebanding dengan usaha yang telah mereka lakukan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa kurang memiliki informasi serta arahan yang jelas mengenai tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan akan membuat merasa tidak nyaman bekerja karena atasan tidak memperhatikan kondisi bawahannya. Kurang mengetahui cakupan (lingkup) dari pekerjaan yang ditekuni membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan menjadi kurang menarik karena perusahaan memberikan tugas yang tidak sejalan dengan kemampuan yang dimiliki.

#### **4.8.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi pada uji t, yaitu  $0.001 < 0.05$ , dapat diinterpretasikan bahwa dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja bersifat negatif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang diterima karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ramadanu, 2016) dan (Fatimah, 2020) yaitu stres kerja terhadap kepuasan kerja terdapat hubungan yang negatif, hal ini mendefinisikan bahwa ketika stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Sejumlah faktor yang memperkuat dampak stres kerja pada kepuasan kerja termasuk jumlah tugas yang harus diselesaikan setiap hari yang sangat besar,

menyebabkan kelelahan yang berulang, yang pada gilirannya membuat pekerjaan terasa kurang menarik. Selain itu, kurang kesesuaian antara tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan kemampuan karyawan juga menjadi salah satu alasan yang mendukung hal ini. Hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja membuat karyawan tidak menikmati bekerja karena teman-teman yang tidak menyenangkan. Sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan membuat merasa tidak nyaman dalam bekerja.

#### **4.8.3. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap *Turnover Intention***

Dari hasil pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ambiguitas peran terhadap niat untuk berpindah (*turnover intention*) karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi pada uji t, yaitu  $0.001 < 0.05$ , dapat diinterpretasikan bahwa ambiguitas peran memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk berpindah karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi ambiguitas peran yang diterima karyawan maka akan semakin meningkat *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa adanya ambiguitas peran akan menghasilkan *turnover intention* karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Megaster, 2022) dan (S. Lestari et al., 2019) yaitu ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan yang mana suatu pekerjaan tersebut memiliki kekurangan dalam hal prediksi suatu respon terhadap perilaku lain dan kejelasan mengenai persyaratan perilaku yang diharapkan sehingga karyawan mempunyai keinginan untuk keluar.

Beberapa alasan faktor yang mendukung pengaruh ambiguitas peran terhadap *turnover intention* adalah karyawan yang tidak memahami tentang wewenang mereka saat ini untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan akan meningkatkan karyawan untuk mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Merasa kurang mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan perusahaan akan membuat karyawan mencari pilihan tempat kerja yang lebih baik sehingga adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kurangnya informasi serta arahan yang jelas mengenai tugas atau pekerjaan harus dilakukan akan membuat karyawan berfikir untuk keluar dari pekerjaan. Kurangnya karyawan mengetahui mengenai cakupan (lingkup) dari pekerjaan yang ditekuni maka akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan karena pekerjaan tersebut terlalu berat.

#### **4.8.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention***

Dari hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah (*turnover intention*) karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi pada uji t, yakni  $0.03 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang diterima karyawan maka akan semakin meningkat *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi pada setiap karyawan meningkatkan tindakan

untuk melakukan *turnover intention*. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Saeka & Suana, 2016) dan (Ryani Dhyan Parashakti, 2020) yaitu perilaku menarik diri juga dapat merupakan akibat dari stres. Orang-orang yang kesulitan mengatasi stres dalam pekerjaan mereka lebih mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi selamanya.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa alasan yang menjadikan pengaruh hubungan antara variabel Stres Kerja dan Turnover Intention adalah bahwa tugas yang harus diatasi setiap hari sangat berlimpah, menyebabkan seringkali karyawan merasa lelah dan cenderung ingin meninggalkan perusahaan karena beban pekerjaan yang terlalu berat. Karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerjanya akan berfikir untuk keluar dari pekerjaannya. Semakin terbatasnya waktu istirahat yang diberikan perusahaan maka karyawan akan mencari pilihan tempat kerja yang lebih baik sehingga meninggalkan pekerjaannya. Pimpinan yang tidak memberikan kebijakan sanksi yang sama kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan akan membuat karyawan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

#### **4.8.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap niat berpindah (*turnover intention*) karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi pada uji t, yaitu

$0.001 < 0.05$ , dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan maka akan semakin menurun *turnover intention* pada karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (NingTyas et al., 2020), (Hadi et al., 2019) dan (Susanti & Halilah, 2019) yaitu kepuasan kerja terhadap *turnover intention* terdapat hubungan yang negatif, hal ini mendefinisikan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun.

Kepuasan kerja adalah sensasi positif yang timbul dari persepsi personal seseorang ketika menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhan yang terkait dengan nilai-nilai pekerjaan yang dianggap signifikan oleh individu tersebut (Rini dkk., 2013) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya karyawan yang merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan maka akan mengurangi karyawan untuk berfikir keluar dari pekerjaannya. Pekerjaan yang menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan membuat karyawan tidak ingin mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Menikmati pekerjaan karena teman-teman yang menyenangkan akan membuat karyawan tidak ingin berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaannya akan terasa ringan. Perusahaan menyediakan kamar mandi atau lingkungan kerja yang bersih akan membuat nyaman dan tidak punya pilihan tempat kerja yang lebih baik lagi sehingga menurunkan keinginannya untuk meninggalkan

pekerjaan.

#### **4.9. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

##### **4.9.1. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.**

Sejumlah faktor yang mendukung dampak Ambiguitas Peran terhadap Kepuasan Kerja yang pada gilirannya mengurangi niat berpindah (*Turnover Intention*) melibatkan karyawan yang mengetahui cakupan (lingkup) dari pekerjaan yang ditekuni akan membuat pekerjaan karyawan terasa menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga menurunkan niat berfikir untuk keluar dari pekerjaannya. Informasi serta arahan yang jelas mengenai tugas/ pekerjaan yang harus dilakukan akan membuat karyawan merasa nyaman karena atasannya memperhatikan bawahannya sehingga menurunkan niat untuk mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang ditetapkan karena ingin mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari perusahaan sehingga menambah semangat bekerja dan menurunkan karyawan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik lagi serta tidak meninggalkan pekerjaannya.

#### **4.9.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.**

Sejumlah alasan yang mendukung dampak Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja untuk mengurangi niat berpindah (*Turnover Intention*) melibatkan memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja akan membuat karyawan menikmati pekerjaannya karena teman-teman yang menyenangkan sehingga karyawan menurunkan niatnya untuk berfikir keluar dari pekerjaannya. Tugas yang dikerjakan setiap harinya sesuai dengan kemampuan sehingga tidak membuat kelelahan tetapi membuat karyawan merasa pekerjaannya menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan mengurangi karyawan untuk berniat mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain. Perusahaan yang memberikan waktu istirahat dengan cukup akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja karena atasannya memperhatikan kondisi bawahannya sehingga karyawan tidak mempunyai pilihan tempat kerja yang lebih baik lagi dan tidak meninggalkan pekerjaannya.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Dengan merujuk pada hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan tentang Pengaruh Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Niat Berpindah (Turnover Intention) di PT. Dasaplast Nusantara Jepara, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel pengantar, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ambiguitas Peran memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, yang berarti semakin besar tingkat Ambiguitas Peran yang dialami oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja yang mereka alami.
2. Stres Kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja yang mereka rasakan
3. Ambiguitas Peran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah (Turnover Intention) karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat Ambiguitas Peran yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat intensitas niat mereka untuk berpindah.
4. Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah (Turnover Intention) karyawan, yang mengindikasikan

bahwa semakin tinggi tingkat Stres Kerja yang dialami oleh karyawan, maka niat mereka untuk berpindah akan meningkat.

5. Kepuasan Kerja memiliki dampak yang negatif dan signifikan terhadap niat berpindah (Turnover Intention) karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka niat mereka untuk berpindah akan menurun.
6. Kepuasan Kerja dapat berperan sebagai pengantar dalam hubungan antara Ambiguitas Peran dan niat berpindah (Turnover Intention) karyawan.
7. Kepuasan Kerja berperan sebagai pengantar dalam hubungan antara Stres Kerja dan niat berpindah (Turnover Intention) karyawan.

## 1.2. Implikasi Manajerial

Dengan merujuk kepada hasil penelitian, analisis, dan simpulan yang telah diperoleh, maka dapat diambil konsekuensi sebagai berikut:

1. Ambiguitas Peran terbukti dapat meningkatkan *Turnover Intention* melalui indikator-indikatornya. Indikator Mengetahui tanggung jawab dalam pekerjaannya dan Indikator Mengetahui cakupan pekerjaannya bernilai paling besar diantara indikator Ambiguitas Peran lainnya. Strategi PT. Dasaplast Nusantara Jepara untuk menurunkan Ambiguitas Peran adalah dengan cara mengurangi Ambiguitas Peran dalam tugas pekerjaan perlu dilakukan evaluasi terhadap job design, untuk membuat prosedur koordinasi antar bagian yang lebih baik dan meningkatkan signifikansi tugas

seseorang sehingga karyawan akan bekerja menurut spesifikasi pekerjaannya dan rasa ingin keluar dari pekerjaan akan semakin menurun.

2. Stres Kerja terbukti dapat meningkatkan *Turnover Intention* melalui indikator-indikatornya. Indikator Tuntutan Tugas bernilai paling besar diantara indikator Stres Kerja lainnya. Strategi PT. Dasaplast Nusantara Jepara untuk menurunkan *Turnover Intention* dengan cara misalnya memprioritaskan tugas yang paling penting atau buat jadwal sehingga bisa mengelolanya secara efisien, memberikan istirahat yang cukup, membiasakan untuk berpola hidup sehat dengan mengadakan kegiatan olahraga dll sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan adanya tuntutan tugas yang banyak dan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya akan semakin menurun.
3. Kepuasan Kerja terbukti dapat menurunkan *Turnover Intention* melalui indikator-indikatornya. Indikator Gaji bernilai paling besar diantara indikator Kepuasan Kerja lainnya. Strategi PT. Dasaplast Nusantara untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dengan cara kompensasi dan tunjangan yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan, ini membantu mereka merasa dihargai dan dihormati. Memberikan umpan balik (Feedback) yang teratur kepada karyawan tentang kinerja mereka. Ini tidak hanya membantu mereka memahami area di mana

karyawan dapat berkembang, tetapi juga menunjukkan bahwa manajemen peduli terhadap kemajuan karyawan sehingga rasa ingin keluar dari pekerjaan akan semakin menurun.

### **1.3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami yaitu penyebaran kuesioner dilakukan secara offline dengan cara menyebarkan kertas yang berisikan formulir pertanyaan sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk mengumpulkan kuesioner karena menunggu tanggapan dari responden.

### **1.4. Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan pada keterbatasan penelitian, maka agenda penelitian yang akan dilaksanakan mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel bebas selain variabel ambiguitas peran dan stres kerja yang mempengaruhi *turnover intention*. Peneliti mendatang dapat menambahkan variabel atau mengurangi variabel sesuai kondisi perusahaan atau yang berkaitan dengan era digital seperti adopsi teknologi informasi. Selain itu peneliti dapat memanfaatkan digital untuk penyebaran kuesioner supaya bisa menghemat waktu dan tenaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, M. B., Ariana, I. N., & Pertiwi, P. R. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan di best western Papilio Hotel Surabaya. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(1), 55–64.
- Afrizal, P. R., Musadieg, M. Al, Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2014). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja*. 8(1).
- Ahmadi, R. S., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. 1(1), 38–47.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Alhamid, T., & Anufia, B. (n.d.). *resume: instrumen pengumpulan data*. 1–20.
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. R. (2013). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & SPA UBUD , GIANYAR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 121–136.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Turnover Intention*. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115.
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37.
- Duwinaeni, I. (2018). Pengaruh Ambiguitas Peran, Tingkat Pendidikan dan Overload Role Terhadap Keinginan Berpindah Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Jakarta dan Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 27–30.
- Earlyanti, N. I., Tinggi, P., Kepolisian, I., & Barat, P. J. (2019). Pengaruh

lingkungan kerja dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi anggota satuan lalu lintas polres bogor kota polda jawa barat. September.

- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89–92.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1.
- Gunawan, A., & Kusniawati, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas. *Journal of Management Review*, 3(2), 307–319.
- Gunawan, H., Stie, P., & Makassar, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(2), 56–61.
- Gusti, J. S., & Sofyan, E. (2019). Pengaruh Tekanan Anggaran, Ambiguitas Peran, Opportunistic Behaviour, dan Self Esteem Terhadap Budgetary Slack (Studi Empiris Pada Opd Kota Bukittinggi Tahun 2019). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1494–1509.
- Hadi, S., Ningsih, N., & Maniza, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap *Turnover Intentions* Di PT Sumber Purnama Sakti Mataram Sulhan. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 2(2), 75.
- Hanim, M. (2016). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan hull construction di pt. dok dan perkapalan surabaya*. 4(2011), 1–10.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hernita, N. (2021). *Jurnal Bisnis Manajemen dan Ekonomi*. 3, 679–688.
- Irzani, D., & Witjaksono, A. (2014). Dwi Irzani dan Andre Dwijanto Witjaksono; *Pengaruh Konflik Peran .... 2*, 266–281.
- Khomaryah, E, S, P., & S, H. (2020). *Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja*. 3(1), 35–45.
- Laoli, V., & Sonitehe Gea. (2020). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal. *Kompak :Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 13(1), 10–15.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. E

*Journal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.

- Lestari, R. (2020). Pelaksanaan Bagi Hasil Simpanan dan Pembiayaan Mudharabah Di BMT Al-Amanah Cabang Subang. *EKSISBANK: Ekonomi Syariah Dan Bisnis Perbankan*, 4(1), 32–38.
- Lestari, S., Utami, E., & Wijayanti. (2019). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada Karyawan Produksi PT . Lembah Tidar Jaya Magelang )*. 1–19.
- Lidya Stefany Wara, Lintje Kalangi, & Hendrik, G. (2023). Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing Goodwill. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "GOODWILL,"* 12(1), 38–50.
- Megaster, T. (2022). *Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Pt*. 6(2), 137–145.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Mulyani, H. (2018). *Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, ambiguitas peran, kompensasi kerja, motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai (studi pada pt xinyue elektronika teknologi)*. 0717, 85–98.
- Naranjo, J., Fuad, H., Hakim, Z., Panchadria, P. A., Robbi, M. S., Yulianti, Y., Susanti, E., Sholeh, M., Teuku Fadjar Shadek, R. S., Kamil Arif, I., Gunadhi, E., Partono, P., Sampieri, R. H., & Pariyatin, Y. (2016). Title. *Jurnal Algoritma*, 12(1), 579–587.
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9.
- Nikmatuzaroh, R. . dan N. M. (2019). Pengaruh Career Path Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Anugerah Cipta Optima. *Skripsi*, 83–93.
- Ningsih, F., & Arsanti, T. (2014). *Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Ocb Dan Turnover Intention*. 18, 41–48.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634.
- Nuryani, S., Wulan, H., & Ria, T. (2022). Pengaruh konflik, ambiguitas peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.ungaran indah busana.

*Introduction to Survey Sampling*, 9–16.

- Permatasari, D. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 121–134.
- Prasetio, A. P., Mawaranti, R., & Martini, E. (2018). *Jurnal Manajemen Indonesia Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Puskesmas Jasinga*, Bogor. 18(2), 165–174.
- Prawitasari, A. (2016). Ekombis Review-Andriyani Prawitasari. *Ekombis Review*, 177–186.
- Putra, I. P. D. S. S., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6260–6287.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rahmat, R., Hasanuddin, B., & Ibrahim, A. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pizza Hut Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 5(3), 311–319.
- Ramadanu, D. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 3(2). *جامعته سلطان ابراهيم*
- Rarasati, I. A. P., & Sauna, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 29.
- richard oliver ( dalam Zeithml., dkk 2018 ). (2021). No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Rismayanti, R. D., & Ain, M. A. M. E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.

- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37–42.
- Ryani Dhyana Parashakti, F. A. (2020). *Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. 1(1), 53–70.
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali*. 5(6), 3736–3760.
- Saputra, A. A. G. D., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(5), 2565. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i05.p11>
- Sari. (2014). *Sari, pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention*.
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim Ii/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 27(1), 1–8.
- Sianipar, A., & Haryati, K. (2014). *Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. 13(1), 98–114.
- SM, A., Lubis, A., & Sabrina, H. (2020). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di PT. Quantum Training Centre Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 21–30.
- Sofia, P., Dewi, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia *Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi* . O. 8(6), 3646–3673.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*. 21(1), 1–9. Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045.
- Susiani, V. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 2(2), 96.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan

- Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 20(1), 1–6.
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13.
- TiWibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. 16(1), 1–9.
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2019). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan Dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 92–100.
- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo Pt. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), 311–317.
- Vera. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Kroon Mitra Sumpiuh Banyumas) Vera*. 1–6.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104.
- Yunita, P., & Astawa, P. (2019). *konflik peran dan ambiguitas peran sebagai prediktor kinerja karyawan pada bpr di kabupaten gianyar*.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177.