

**PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus PT FILTER AIR INDONESIA)**

**S K R I P S I**

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**OLEH :**

**REVIA ANGGUN PRABASIWI  
NPM S1-0218023**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA  
2023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA**

---

**PENGESAHAN SKRIPSI**

JUDUL :PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus PT FILTER AIR INDONESIA)

OLEH : REVIA ANGGUN PRABASIWI

NPM : S1-0218023

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Yustiana Wardhani, S.Hut., MM) (Indah Kusuma Hayati, S.P., M.Si.)

PENGUJI I

PENGUJI II

(Syarief Gerald P SE., MM., M.Si., M.Ak)

(Dahlia, SE., MM)

BOGOR,.....

REKTOR

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

(Dr. Ismulyana Djan, SE., M.M.)

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT bahwa pada akhirnya Proposal dengan judul **“PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PT FILTER AIR INDONESIA”** telah dapat terselesaikan.

Peneliti menyadari bahwa tidak ada suatu karya manusia yang sempurna terutama karena terbatasnya kemampuan serta pengetahuan yang peneliti miliki. Untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak supaya penyajian tulisan di masa yang akan datang bisa jauh lebih baik lagi.

Proposal ini tersusun atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, karenanya perkenankanlah peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ismulyana Djan, SE., M.M. selaku Rektor Universitas Binaniaga Indonesia.
2. Bapak Dr. Yuli Anwar, SE., M.AK selaku Wakil Rektor I, Bapak Dedy Mulyadi, S.Si., M.Kom selaku Wakil Rektor II dan Ibu Yustiana Wardhani, S.Hut., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Binaniaga Indonesia.
3. Ibu Yustiana Wardhani, S.Hut., MM selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Indah Kusuma Hayati, S.P., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II.

4. Para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Binaniaga Indonesia yang jasanya cukup besar dalam membimbing peneliti selama belajar di Universitas Binaniaga Indonesia.
5. Orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada peneliti.
6. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Binaniaga Indonesia yang telah membantu dan mendorong peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

Bogor,.....2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>11</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	11
B. Identifikasi Masalah .....	18
C. Batasan Masalah.....	19
D. Rumusan Masalah .....	19
E. Tujuan Penelitian .....	20
F. Manfaat Penelitian .....	21
G. Sistematika Penulisan .....	21
<b>BAB II</b> .....	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Pustaka.....	Error! Bookmark not defined.
1. Konflik Peran .....	Error! Bookmark not defined.
2. Kepuasan Kerja .....	Error! Bookmark not defined.
3. <i>Turnover Intention</i> .....	Error! Bookmark not defined.
B. Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
C. Penelitian Terdahulu .....	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
<b>BAB III</b> .....	Error! Bookmark not defined.
A. Metode Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

1. Ruang Lingkup Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Jenis dan Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Metode Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Metode Pengukuran Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengujian Validitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Pengujian Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Gambaran Umum PT Filter Air Indonesia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Sejarah Umum PT Filter Air Indonesia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Karakteristik Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

C.	Analisis Uji Instrument .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Uji Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E.	Pengujian <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	<i>Convergent Validity</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	<i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	<i>Composite Reliability</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F.	Pengujian <i>Inner Model</i> (Model Struktural)....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Hasil Uji Pengaruh Langsung.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
H.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V</b>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Dampak Terjadinya <i>Turnover</i> .....	27
Tabel 2 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3 <i>Skala Likeart</i> .....	39
Tabel 4 Operasional Variabel .....	40
Tabel 5 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 7 Pertanyaan X2 .....	65
Tabel 8 Pertanyaan X4 .....	66
Tabel 9 Pertanyaan X5 .....	66
Tabel 10 Pertanyaan Z2 .....	67
Tabel 11 Pertanyaan Z4 .....	67
Tabel 12 Pertanyaan Z7 .....	68
Tabel 13 Pertanyaan Z9 .....	68
Tabel 14 Pertanyaan Y2.....	69
Tabel 15 Pertanyaan Y4.....	70
Tabel 16 Pertanyaan Y6.....	70
Tabel 17 Nilai <i>Convergent Validity</i> .....	72
Tabel 18 Hasil <i>Cross Loading</i> .....	73
Tabel 19 Nilai AVE .....	74



Tabel 20 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	75
Tabel 21 Nilai <i>R-Square</i> .....	76
Tabel 22 Hubungan Langsung ( <i>Direct Effect</i> ).....	77
Tabel 23 Hubungan Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ) .....	79

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Filter Air Indonesia.....	6
Gambar 2 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 3 Rumus Korelasi <i>Pearson</i> .....	42
Gambar 4 Rumus <i>Cronbach Alpha</i> .....	44
Gambar 5 Model Penelitian .....	47
Gambar 6 <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i> .....	48
Gambar 7 Indikator Reflektif.....	49
Gambar 8 <i>Direct Effect</i> .....	52
Gambar 9 <i>Indirect Effect</i> .....	53
Gambar 10 Persentase Karakteristik Berdasarkan Usia.....	58
Gambar 11 Persentase Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Gambar 12 Persentase Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Gambar 13 Persentase Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja.....	62
Gambar 14 Hasil Pengujian Hipotesis .....	77

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Organisasi yang efektif semakin menyadari bahwa faktor yang sangat berkontribusi terhadap perkembangan dan keberlangsungan suatu organisasi adalah karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik perusahaan berskala besar maupun kecil dan apapun jenis industri perusahaan tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar dan penting terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi tersebut, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka perusahaan dapat mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan dan mengalami masalah yang akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi.

Dalam setiap perusahaan, karyawan memiliki harapan yang berbeda untuk aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan peran yang mereka jalani. Perbedaan harapan ini akan mengakibatkan tekanan pada pemegang peranan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik antara satu dengan yang lain. Hal ini

dapat mengarahkan pada konflik peran, dimana pelaksanaan kegiatan atau kerja dengan satu tekanan dapat menyulitkan hal yang lain dengan tekanan yang menyertainya.

Konflik peran mengarah pada tingkah laku tidak bisa memenuhi sebagaimana mestinya seperti ketidakpuasan kerja, kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dan komitmen yang rendah, contohnya dapat dilihat ketika karyawan sering menghadapi gesekan-gesekan yang dapat menyebabkan konflik pada karyawan saat menjalankan perannya. Suprihanto (2014:56) Konflik peran yang tidak mampu diselesaikan oleh karyawan yang bersangkutan bisa menimbulkan frustrasi dan keinginan untuk keluar, sedangkan konflik peran yang terselesaikan dengan baik akan menjadi suatu sumber kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, perusahaan ingin karyawan untuk menghasilkan kerja yang maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sama halnya dengan karyawan, timbal balik atas hasil kerja juga menjadi harapan dari setiap karyawan. Setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan akan mengharapkan timbal balik agar perusahaan memberikan dan mencukupi kebutuhan karyawan. Kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian.

Mangkunegara (2016:120) kepuasan kerja yang menurun berkaitan erat dengan absen, pergantian karyawan dan masalah kesehatan fisik dan mental. Lebih dari itu, ketika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, semangat kerja menjadi berkurang, komitmen pada organisasi rendah, suasana kerja sangat negatif dan hal lain yang berdampak negatif akan bermunculan. Karyawan yang tidak puas bisa terlibat dengan penurunan psikologi, penurunan fisik atau tindakan berlebihan yang berujung kepada keinginannya untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai macam alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. Adanya niat berpindah karyawan diindikasikan disebabkan oleh permasalahan seperti kepuasan kerja, tekanan dari atasan, persaingan antar karyawan dan masalah eksternal seperti adanya tawaran kerja di perusahaan lain yang lebih baik (Prihartono, 2013:932). Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika mendapati kondisi kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya *turnover intention* tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga menghambat kelancaran organisasi. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai, serta karyawan yang baru saja direkrut harus melalui proses penyesuaian dan waktu yang cukup panjang untuk bisa memahami pekerjaan yang diberikan.

Selain mengalami kerugian dalam hal biaya dan waktu, *turnover* dapat berpengaruh terhadap kelangsungan operasional produksi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, tidak lepas dari tingkat konsentrasi yang tinggi untuk semua bagian. Apabila manajemen disibukan dengan keluar masuknya karyawan, hal ini akan mempengaruhi efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Karena itu perusahaan harus dapat mengendalikan tingkat *turnover* agar dapat menghemat waktu, biaya dan tetap menjaga kelangsungan perusahaan. Mengingat kerugian yang dialami jika perusahaan mengalami *turnover*, maka dapat dikatakan masalah ini cukup kompleks dalam lingkup sumber daya manusia.

Ketegangan peran yang terjadi akan mengakibatkan kondisi kerja yang tidak nyaman pada setiap karyawan dan keadaan emosional dilingkungan pekerjaan menjadi meningkat. Karyawan dituntut untuk bisa mengerjakan berbagai macam tugas mengakibatkan konflik tidak terhindarkan. Karyawan yang memiliki peran ganda dalam tugasnya mulai membandingkan pekerjaan yang telah dikerjakan dengan upah yang didapat, dimana karyawan ingin upah yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Kesempatan yang karyawan untuk bisa mendapatkan peningkatan promosi juga masih kurang jelas. Fenomena yang terjadi mengakibatkan banyaknya karyawan yang memiliki performa kerja yang rendah mengakibatkan penurunan kepuasan kerja sehingga masih ingin mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai.

Hasil kajian didapatkan adanya pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja dimana penelitian tertulis memperlihatkan adanya pengaruh

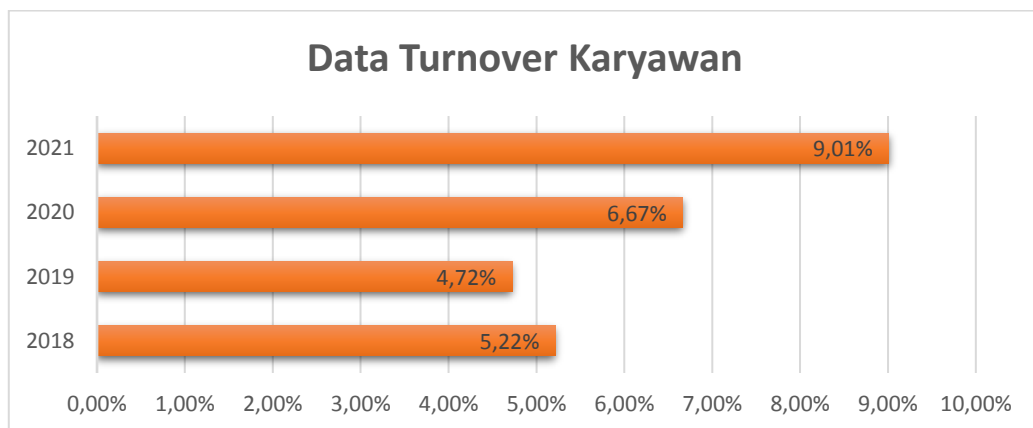
negatif signifikan akan kepuasan kerja (Maoe dkk, 2016) dimana semakin banyaknya konflik pada pemegang peran akan menyebabkan kepuasan kerja menjadi menurun begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* (Irzani dkk, 2014) yang berarti jika konflik peran tinggi maka *turnover intention* meningkat, begitu juga penelitian bahwa kepuasan kerja berdampak pada *turnover intention* negatif signifikan (Susilo dan Satrya, 2019) perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja guna mengurangi *turnover intention*. Penelitian selanjutnya dimana kepuasan kerja memediasi pengaruh konflik peran dan *turnover intention* menunjukkan adanya pengaruh parsial yang berarti peningkatan konflik peran yang dihadapi akan berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja serta dapat mendorong peningkatan untuk keluar kerja. Konflik peran mempunyai dampak langsung terhadap *turnover intention*. Ada atau tidaknya kepuasan kerja sebelumnya, timbulnya konflik peran dapat mendorong peningkatan secara langsung terhadap *turnover intention* jika kepuasan kerja dikelola dengan baik dapat menurunkan angka konflik dan mencegah terjadinya *turnover intention* (Irzani dkk, 2014).

PT Filter Air Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan & jasa alat filter air yang didirikan tahun 2018. Perusahaan ini memiliki *dealer* yang tersebar diseluruh Indonesia. Sebelum terciptanya perusahaan ini pemilik telah lama berkecimpung didunia alat filter air, melihat semakin lama kondisi air bersih yang sangat minim mendorong pemilik untuk

menciptakan alat pembersih air yang mengadaptasi dari teknologi Jepang, yang dapat memproduksi air bersih yang aman untuk kulit dalam waktu yang berkepanjangan.

Penurunan kualitas kerja ini berdampak pada tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Didapatkan data karyawan PT Filter Air Indonesia memilih untuk meninggalkan perusahaan mengalami peningkatan dari tahun 2018-2021 sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Data Turnover Karyawan PT Filter Air Indonesia**

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan tahun 2018 persentasenya adalah 5,22%, tahun 2019 persentasenya adalah 4,72%, tahun 2020 persentasenya adalah 6,67% dan tahun 2021 persentasenya adalah 9,01%. Dapat disimpulkan bahwa dua tahun terakhir 2020 dan 2021 persentase karyawan yang keluar dari perusahaan meningkat terlebih ditahun 2021. *Turnover* yang terjadi cukup mengundang perhatian peneliti terkait dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*), sebagian besar mengajukan atau



melakukan *resign* dari perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari banyak faktor yang menjadi keinginan karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. *Turnover* yang terjadi pada PT Filter Air Indonesia pada umumnya dapat terdiri dari beberapa alasan yang dirasakan oleh masing-masing individu setiap karyawan. Seperti kebingungan menjalankan perannya, kompensasi kerja yang dirasa kurang sepadan dengan hasil kerja yang telah diberikan, kepuasan kerja yang rendah, karyawan merasa tidak dihargai atau didukung oleh atasan arahan yang diberikan oleh atasan sering sekali berubah-ubah, pengembangan karir atau peluang promosi secara alur masih kurang jelas.

Mengingat bahwa PT Filter Air Indonesia merupakan perusahaan yang sedang berkembang perusahaan harus bisa menyeimbangkan kebutuhan jumlah tenaga kerja untuk menyelesaikan pesanan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akibat daripada *turnover* yang terjadi dilingkungan perusahaan menghambat jalannya perusahaan, terus mengganti karyawan yang keluar memerlukan biaya yang tinggi dalam hal rekrutmen, seleksi lalu pelatihan. Karyawan yang pergi mungkin sekali memiliki pengetahuan yang berharga ini mengakibatkan hilangnya karyawan yang berbakat untuk perusahaan, sementara posisi yang kosong karyawan yang tersisa harus mengambil beban kerja tambahan hal ini dapat menimbulkan stress kerja juga menurunkan produktivitas. *Turnover* yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan yang tinggal karena merasa khawatir akan masa depan perusahaan, ini juga dapat mempengaruhi layanan pelanggan, produksi dan kinerja operasional lainnya.

Hal ini yang mendorong peneliti untuk mengkaji masalah yang terjadi pada perusahaan, jika karyawan terus mengalami konflik, kepuasan kerja menurun maka tingkat karyawan ingin terus keluar dari perusahaan akan terus ada disetiap tahunnya dan akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kinerja PT Filter Air Indonesia. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai *variabel intervening* pada PT Filter Air Indonesia”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi cangkupan masalah yang akan diteliti berdasarkan masalah yang ada pada latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan yang mengakibatkan kebingungan dan tidak dapatnya memenuhi peran yang seharusnya.
2. Karyawan merasakan tidak puas dengan hasil kerjanya itu sendiri.
3. Upah yang diterima dari pelaksanaan kegiatan bekerja dimana harus melakukan beberapa pekerjaan secara bersamaan dinilai belum dirasakan sesuai.
4. Kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan masih cenderung minim.

5. Perintah yang diberikan oleh atasan kurang diterima dengan baik oleh para karyawan.
6. Karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Konflik Peran yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis yaitu peran, harapan peran dan kekacauan (Wexley dan Yukl, 2014:21)
2. Kepuasan kerja yang diteliti berdasarkan kepuasan kerja terhadap upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan pengawasan (Luthans, 2012:234)
3. *Turnover Intention* yang diteliti berdasarkan memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar (Mobley *et al*, 2011:150)

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, hal ini menjadi fenomena serius dan perlu dikaji oleh PT Filter Air Indonesia agar tidak berdampak negatif pada perusahaan kedepannya. Perumusan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Filter Air Indonesia?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Filter Air Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Filter Air Indonesia?
4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Filter Air Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh kepuasan kerja pada PT Filter Air Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Filter Air Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah konflik peran berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan melakukan perbaikan sehingga tingkat *turnover* menurun dan kepuasan kerja meningkat yang dapat terus menunjang produktivitas perusahaan terutama dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil dari penelitian konflik peran terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

## **G. Sistematika Penulisan**

Hasil penelitian ini dalam lima bab. Setiap bab memiliki sub babnya masing-masing. Secara sistematika, penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas mengenai pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai penjabaran landasan teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

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

Dalam bab ini menguraikan tentang analisa data dan pembahasan mengenai pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Filter Air Indonesia.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini yang terdiri dari bagian kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah, dimana kesimpulan tersebut merupakan pernyataan penting dari landasan konsep, data dan fakta beserta masalah dan pemecahannya, sedangkan saran merupakan alternatif dari analisa yang perlu diperhatikan dan dikembangkan.