

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber Daya Manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (sari,dkk., 2015). Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat *turnover* karyawan tinggi (sari,dkk., 2015). Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi.

*Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa keinginan pegawai yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *turnover* suatu organisasi atau perusahaan. *turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta

rendahnya motivasi pegawai untuk menjalankan suatu organisasinya (sari,dkk., 2015).

*Turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik Harnoto dalam Dharma (2013,p.24). Menurut Hatono Dharma (2013,p.24) *turnover intention* ditandai menyangkut pada perilaku pegawai, yang antara lain : terdapat tingkat absensi yang cukup tinggi, malas bekerja dan naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib untuk menentang atasan.

*Turnover* merupakan petunjuk kestabilan pegawai. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin seringnya terjadi tingkat pergantian Pegawai. Dalam hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang pegawai meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti: Biaya penarikan pegawai, biaya latihan, apa yang dikeluarkan pegawai lebih kecil dari yang dihasilkan pegawai baru tersebut, tingkat kecelakaan pada pegawai baru biasanya cenderung lebih tinggi, adanya produk yang hilang selama masa pergantian pegawai, peralatan produksi yang tinggi bias digunakan seperlunya, banyaknya pemborosan karena adanya pegawai baru dan perlunya melakukan kerja lembur karena kalau tidak akan mengalami penurunan penyerahan.

KSP Kopdit Mekar Sai merupakan salah satu Koperasi Simpan Pinjam yang berada di Bandar Lampung. Dalam menjalankan roda organisasinya KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung memiliki 36 pegawai disetiap jabatan yang ditepatinya. Adapun data pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

**Data Pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung Tahun 2017**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala KSP	1
2	Wakil Kepala	1
3	Sekretaris	1
4	Kabag Keuangan	1
5	Staff Keuangan	5
6	Kabag Usaha	1
7	Staff Usaha	7
8	Kabag Keanggotaan	1
9	Staff Keanggotaan	10
10	Kabag TI	1
11	Staff TI	5
12	Security	2
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah pegawai yang bekerja pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang berjumlah 36 pegawai yang dimana dibagi menjadi beberapa bagian, seperti: Dept. Keuangan yang memiliki 1 kabag dan 5 orang staaf, Dept. Usaha yang memiliki 1 kabag dan 7 orang staff usaha, Dept. Keanggotaan yang memiliki 1 Kabag dan 10 staff serta Dept. TI yang memiliki 1 kabag dan 5 orang staff yang bekerja pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung selama tahun 2017.

Seiring dengan perkembangan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang yang ada untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung dalam hal ini adalah pegawai. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia,

salah satunya adalah pada tingkat *turnover intention* KSP Kopdit Mekar Sai tersebut yang berdampak pada tingginya tingkat *turnover* pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Pegawai KSP Kopdit Mekar Sari Bandar Lampung Tahun 2014 sd 2016**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>
2014	43	6	9	46
2015	46	6	12	40
2016	40	5	9	36

*Sumber : KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung Tahun 2017*

Dari tabel 1.1 tersebut dapat dihitung presentase tingkat turnover pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung dengan menggunakan rumus *LTO* (*Labour Turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya Turn Over sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

(Malayu, Hasibuan : 2005,p.53)

Berdasarkan perhitungan LTO yang didapat tabel 1.1 tingkat *turnover* pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2016 yang mencapai angka 9,7% dengan jumlah pegawai masuk sebanyak 5 orang dan pegawai keluar sebanyak 9 orang dengan jumlah pegawai sebanyak 36 pegawai sampai saat ini. Tingkat *turnover* yang mencapai 9,7% berdampak pada Kinerja KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang dimana KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi, dalam hal ini tingkat *turnover*

yang terjadi berdampak pada stabilitas perusahaan atau kemampuan perusahaan untuk menjalankan usahanya dengan stabil.

Fenomena *turnover intention* yang terjadi pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang berujung pada keluarnya pegawai membawa dampak negatif seperti pada biaya penarikan pegawai hal ini menyangkut pada waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi pegawainya, akan mengeluarkan kembali biaya pelatihan serta terjadinya pemborosan akibat adanya pegawai baru sebab apa yang dikeluarkan oleh Pegawai lebih kecil dari yang dihasilkan oleh pegawai baru tersebut serta dapat mengganggu kinerja KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung bersamaan dengan ketatnya persaingan Koperasi dewasa ini dapat mengancam kelangsungan suatu organisasi jika kinerja organisasi terus menurun karena perputaran pegawai yang tinggi.

*Turnover intention* yang terjadi pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung akan berdampak pada aktivitas pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang dimana berdampak pada terhambatnya tujuan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung. Untuk dapat mengetahui tolak ukur *turnover intention* yang terjadi pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung peneliti melakukan wawancara kepada 20 pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 20 pegawai yang bekerja pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung mengenai tolak ukur terjadinya tingkat *turnover intention* yang terjadi pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tolak Ukur Terjadinya *Turnover Intention* KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung**

Tolak Ukur	Jumlah Responden
Keinginan untuk mencari lowongan	15
Keinginan meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan kedepan	15
Sudah melamar pekerjaan di tempat lain	10

*Sumber : Hasil wawancara 20 Pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung*

Pada tabel 1.2 didapatkan hasil wawancara dari 20 pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang dimana pegawai yang menjawab keinginannya untuk mencari lowongan sebanyak 15 responden, pegawai yang menjawab keinginannya untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan kedepan sebanyak 15 responden dan pegawai yang menjawab sudah melamar pekerjaan di tempat lain sebanyak 10 responde. Hasil jawaban wawancara terhadap 20 pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung dipicu dengan semakin buruknya motivasi kerja dan kurangnya kepuasan kerja yang ada didalam diri pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung. Hal tersebut diperkuat dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014,p.201) tingkat *turnover intention* dapat disebabkan oleh faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*, seperti: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih factor motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variable yang akan diteliti dikarenakan motivasi kerja erat kaitannya dengan dorongan yang ada dalam diri pegawai itu sendiri untuk bekerja dan kepuasan kerja yang membuat pegawai merasakan kepuasan akan pekerjaan yang pegawai jalani serta ditunjang dengan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 20 pegawai yang bekerja pada KSP Kodit Mekar Sai Bandar Lampung.

Beberapa faktor yang mendorong tingginya tingkat *turnover intention* pada suatu pegawai salah satunya adalah motivasi kerja pegawai itu sendiri. Motivasi kerja sebagaimana diungkapkan Widodo, Suparno Eko (2015,p.187) adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong prilakunya untuk melakukan tindakan. Suatu motivasi kerja menunjukkan suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Motivasi kerja dibangun atas dasar semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu motivasi kerja akan menimbulkan semangat bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak adanya lagi keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut. Selain itu motivasi kerja yang ada di dalam diri pegawai dapatlah dilihat dengan indikator – indikator yang ada seperti: tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dala diri pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi.

Menurut Sudaryanti (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik pada perusahaan tersebut dikarenakan ketika motivasi kerja pegawai disuatu perusahaan sudah tidak lagi ada untuk bekerja, maka dapat dipastikan pegawai tidak akan bertahan lama dan memunculkan adanya niat dari dalam diri pegawai untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Putrianti, Arin Dewi (2014) memiliki hasil dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*.

Fenomena yang terjadi pada KSP Kopdit Mekar Sai belakangan ini adalah kurangnya motivasi kerja yang timbul dari dalam diri pegawai untuk menjalankan tugasnya. Pemberian motivasi kerja yang telah dilakukan oleh KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung kepada pegawainya adalah dengan memberikan motivasi kerja berupa pemberian insentif pada pegawai yang berprestasi terhadap kerjanya dan memberikan jenjang karir atau promosi yang menarik pada pekerjaannya.

Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah motivasi kerja yang terjadi pada pegawainya dalam menjalankan tugasnya masih ada beberapa masalah terkait motivasi kerja yang dialami oleh pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yaitu kurangnya tanggung jawab dari pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung dalam menjalankan tugasnya, menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang dilihat dari ketidak mampuan pegawai KSP dalam menyelesaikan target pekerjaannya, tidak adanya perkembangan didalam diri pegawai KSP untuk maju serta tidak adanya kemandirian dalam menjalankan tugasnya hal tersebut dapat dilihat dari inisiatif pegawai KSP kopdit Mekar Sai Bandar Lampung, tidak hanya itu belum adanya tingkat kepuasan pegawai atas pekerjaan



yang dijalannya, prestasi kerja pegawai yang menurun yang dilihat dari ketidakmampuan pegawai dalam mencapai deadline kerja yang telah ditetapkan, tidak adanya kesempatan yang sama untuk berkembang di dalam KSP tersebut, kurang efektifnya system pengembangan yang diberikan oleh KSP serta rendahnya tingkat inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya terbukti dengan adanya beberapa pegawai KSP yang tidak menyelesaikan tugas sesuai deadline yang ditentukan serta pegawai yang akhirnya memilih untuk keluar dari KSP tersebut. Motivasi yang terdapat pada pegawai yang akan berdampak pula pada kepuasan kerja yang dijalani oleh pegawai tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011, p.114) dikutip dari Wibowo (2014, p.131), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau pegawai adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh Pegawainya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (M. As'ad, dalam Misran, 2004, p. 1). Bagi pribadi pegawai pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapatlah diukur dengan melihat indikator – indikator yang ada seperti: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, rekan kerja serta kondisi kerja.

Menurut Aydogdu dan Asigil (2011) bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pegawai. Kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai dapat menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi tersebut, jika pegawai tidak puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, maka mereka akan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal yang terjadi pada kepuasan kerja pegawai tersebut yang dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pegawai. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Sari, Nita Ratna (2015) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pegawai terhadap *turnover intention*.

Masalah yang muncul yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, yang dimana pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung belum merasakan kepuasan akan pekerjaan yang mereka punya sekarang hal ini mengacu pada keinginan pegawai yang menginginkan pemindahan kerja ke tempat lain. Gaji, pegawai pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung belum puas terhadap gaji yang mereka terima hal itulah yang menyebabkan para pegawai memiliki keinginan untuk keluar dari KSP tersebut. Promosi, promosi merupakan hal yang ditunggu – tunggu pegawai untuk dapat naik tingkat dari jabatan atau pekerjaan semula pegawai, namun pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung pegawai merasa kesulitan untuk mendapatkan promosi akan jabatan pekerjaannya.

Pengawasan yang dilakukan pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung lebih cenderung berpusat pada pegawainya, itulah sebabnya pegawai merasa semauanya dalam mengerjakan tugas – tugas pekerjaannya pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung. Rekan kerja pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung dirasa masih kurang adanya interaksi sosial antar rekan kerja hal ini terindikasi dari pegawai yang selalu bekerja secara individual. Kondisi kerja, kondisi kerja yang terjadi pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung pun berdampak

terhadap *turnover intention* hal ini dikarenakan beberapa pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja pada lingkungan kerja di KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung tersebut.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KSP KOPDIT MEKAR SAI BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah KSP Kopdit Mekar Sai JL. Ir. Juanda No.75 Pahoman, Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan Maret s.d September 2017.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen Sumber Daya Manusia, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta *turnover intention*.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

- a. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

- b. Untuk menambah pemahaman serta untuk lebih mendukung teori - teori yang telah ada yang berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Bagi KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan berupa perbaikan Standar Operasional Perusahaan serta hal-hal yang mengurangi tingkat *turnover intention*.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

Menjadi referensi perpustakaan untuk membantu Mahasiswa dalam mengerjakan tugas akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung”

### **1.6.2 Bab II : Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*, kerangka pikir dan hipotesis.

### **1.6.3 Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

### **1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada KSP Kopdit Mekar Sai Bandar Lampung.

### **1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.