

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan perusahaan, SDM memainkan peran penting dalam perusahaan. Agar bahan baku, modal, dan mesin-mesin perusahaan dapat digunakan dengan baik dan efisien, para pelaksana yaitu sumber daya manusia yang mengelola dan menggunakan sumber daya tersebut. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi, sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan prosedur manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam sebuah organisasi. Kenyataannya, perusahaan juga berperan menghambat kemampuan pekerja untuk memproduksi barang (Faslah, dalam Mawadati & Saputra, 2020)

Salah satu jenis penghalang adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan posisinya karena keinginan untuk pindah (juga dikenal sebagai *turnover intention*). *Turnover* adalah perpindahan karyawan dalam sebuah organisasi. *Turnover intention*, juga dikenal sebagai keinginan karyawan untuk keluar, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil penilaian pribadi tentang apakah akan tetap tinggal dalam organisasi atau tidak, yang belum tercermin dalam tindakan untuk benar-benar berhenti. Jumlah orang yang meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu adalah kebenaran utama yang ditimbulkan oleh pergantian karyawan bagi sebuah organisasi. *Turnover* dapat terjadi akibat pengunduran diri, pindah dari unit organisasi, dipecat, atau anggota organisasi meninggal dunia. (Purnawan et al., 2019).

Tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan pasti akan menimbulkan berbagai macam biaya, termasuk biaya untuk merekrut karyawan baru dan biaya pelatihan (Kurniawaty et al., 2019). Mengingat bahwa niat untuk merelokasi personil akan berdampak besar pada bisnis dan karyawan yang bersangkutan, maka *turnover intention* harus diperlakukan sebagai sebuah

fenomena dan perilaku manusia yang signifikan dalam kehidupan organisasi baik dari segi individu maupun sosial (Toly dalam Anggraini, 2022). Organisasi menderita akibat *turnover intention*, karena hal ini menyebabkan kondisi tenaga kerja yang tidak stabil, produktivitas staf yang lebih rendah, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan meningkatnya biaya sumber daya manusia (Laksana, 2022)

Pergantian karyawan dalam perusahaan menjadi salah satu yang sering terjadi. Selain penggantian yang sedang berlangsung, pengunduran diri dan penggantian yang berkaitan dengan usia juga termasuk di dalamnya (Ernawati et al., 2022). Organisasi dapat mempersiapkan kader untuk menggantikan karyawan jika usia adalah alasan penggantian. Namun, jika pengunduran diri adalah alasan pergantian karyawan, maka bisnis akan mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan program kerja yang telah dibuat oleh organisasi (Mulyani, 2022).

Seberapa besar keinginan karyawan suatu organisasi atau perusahaan untuk berpindah dapat digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat *turnover* karyawan (Putra & Dewi, 2021). *Turnover intention* karyawan dapat berdampak negatif bagi perusahaan, terutama jika berujung pada keputusan karyawan untuk keluar (Manurung dan Ratnawati dalam (Turangan & Setiawan, 2022). Untuk itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention karyawan* untuk menyoroti kecenderungan terjadinya turnover.

Menurut penelitian yang diterbitkan dalam jurnal Chen dkk. (2020), terdapat korelasi negatif antara kepuasan kerja dan *turnover*; namun demikian, kinerja dapat ditingkatkan dan intensi *turnover* turun ketika kepuasan kerja meningkat. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Jika pekerjaan seseorang memenuhi harapannya, mereka akan merasa senang dengan posisinya (Li et al., 2020). Menurut Keith Davis, pekerja yang kurang puas biasanya memiliki *turnover* yang lebih tinggi, tetapi kepuasan kerja yang lebih tinggi terkait dengan perputaran karyawan yang lebih rendah (Naumov et al., 2023).

Banyak pekerja percaya bahwa gagasan pekerja adalah aset perusahaan hanyalah slogan belaka, dan masih jauh dari kebenaran. Hal ini terjadi sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara pernyataan dan kebijakan perusahaan, atau dengan kata lain, ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Hal ini terutama terlihat ketika perusahaan gagal memberikan hak-hak karyawan seperti gaji dan tunjangan, menunjukkan ketidakpedulian terhadap kondisi fisik tempat kerja, yang berdampak pada kenyamanan karyawan, dan gagal untuk mengakui prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan perlu mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Febriana, 2023).

Penelitian (Juliawati et al., 2022) menemukan adanya hubungan positif *work stress* terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya *work stress* juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Karyawan mengalami stres ketika mereka tidak dapat memenuhi tujuan di tempat kerja. Pemicu stres lainnya termasuk persyaratan pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya waktu untuk menyelesaikan kegiatan, tidak adanya fasilitas ruang kerja, dan pekerjaan yang saling bertentangan. Karyawan yang tidak mampu mengatasi stres di tempat kerja pada akhirnya akan dikeluarkan dari organisasi. Ketika stres mencapai tingkat yang lebih tinggi, karyawan dapat jatuh sakit atau bahkan keluar (sebuah fenomena yang dikenal dengan istilah turnover).

Terlepas dari kepuasan kerja dan stres kerja, lingkungan kerja memainkan peran utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Ada karyawan yang antusias dengan pekerjaan mereka dan ada yang tidak, tergantung pada berbagai keadaan yang memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Tingkat kenyamanan pekerja di tempat kerja juga sangat dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan atasan dan rekan kerja lainnya. Lingkungan yang kondusif untuk bekerja akan meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja (Utami et al., 2019).

Sejalan dengan kondisi tersebut, Berdasarkan hasil pra-survey yang telah penulis lakukan, didapatkan beberapa data data terkait dengan kondisi

yang terjadi pada PT.Bekatik Lestari. Adapun data yang berhasil penulis dapatkan adalah terkait dengan jumlah karyawan masuk dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, serta jumlah karyawan keluar dan masuk dalam 3 tahun terakhir.

Berdasarkan data yang telah didapatkan diketahui bahwa *turnover intention* merupakan fenomena yang terjadi saat ini pada PT. Bekatik Lestari yang mana diperlukan identifikasi masalah sehingga dapat meminimalisir masalah tersebut. Untuk lebih lengkapnya penulis paparkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan 3 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Turnover Rate (%)
2022	105	11	12	104	11,48%
2021	108	8	11	105	10,32%
2020	113	4	9	108	8,14%

Sumber: PT. Bekatik Lestari

Dari tabel 1.1 bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang terjadi setiap tahun meningkat yaitu sebesar 8,14% di tahun 2020, 10,32% di tahun 2021%, dan 11,48% di tahun 2022. Dapat disimpulkan bahwa ada masalah dengan meningkatnya *turnover intention* karena data menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang berhenti setiap tahunnya tidak teratur dan cenderung meningkat.

Stres kerja adalah respon terhadap aspek-aspek tempat kerja yang tampak mengintimidasi secara fisik dan emosional (Jamal et al., 2023). Stres kerja biasanya dipahami sebagai reaksi individu terhadap ketegangan yang muncul dari lingkungan kerja tertentu (Hasyim & Rokhmatin, 2021; Ramadani et al., 2022). Karakteristik tempat kerja yang mengarah pada tingkat keinginan berpindah yang tinggi berdampak pada kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dalam hal stres kerja karyawan (Ernawati et al., 2022).

Handoko (2018) menyatakan bahwa keadaan emosional karyawan ketika mereka melihat pekerjaan mereka menentukan apakah mereka senang

atau tidak senang dengan pekerjaan mereka (Wiradyatmika, 2022). Menurut Koesmono (2015), kepuasan kerja adalah evaluasi, sentimen, atau sikap yang dimiliki seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain lingkungan kerja, sifat pekerjaan, bayaran, hubungan antar rekan kerja, interaksi sosial di tempat kerja, dan banyak lagi (Laksana, 2022). (Zhang et al., 2019) mendefinisikan *turnover intention* sebagai cerminan dari kemungkinan (subjektif) bahwa seseorang akan meninggalkan posisi mereka saat ini dalam jangka waktu tertentu.

Price (2016) menegaskan bahwa, sebaliknya, keinginan seseorang untuk berpindah mengacu pada kesiapan atau niat perilaku untuk berpindah sebelum hal itu benar-benar terjadi (Memon et al., 2021). March dan Simon (2018) mendefinisikan perpindahan sukarela sebagai "individu" yang melangkah keluar dari batas organisasi, sebagai lawan dari perpindahan yang dipaksakan dan diatur oleh organisasi (Memon et al., 2021).

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Manurung dan Ratnawati (2012) mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, antara lain lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Peneliti di PT Bekatik Lestari menemukan bahwa *turnover intention* tetap ada meskipun dengan adanya paket tunjangan dari perusahaan yang meliputi bonus, THR, kompensasi lembur yang berlebihan, jaminan kecelakaan kerja, dan satpam yang merangkap sebagai petugas keamanan (Indrajaya et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara *job satisfaction*, *work stress*, dan *work environment* terhadap *turnover intention* dengan judul **“Pengaruh *Job Satisfaction*, *Work Stress*, dan *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bekatik Lestari”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan berdasarkan latar belakang diatas adalah:

1. Terjadinya turnover intention pada karyawan PT. Bekatik Lestari
2. Karyawan memiliki *job satisfaction* yang cukup rendah karena perusahaan telah memberikan tunjangan ,dan jaminan kerja namun *turnover intention* karyawan terus terjadi dan meningkat setiap tahunnya
3. Karyawan tidak mendapat kebebasan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa tertekan dan mengakibatkan stress pada karyawan.
4. Karyawan merasa *work environment* cukup rendah karena meskipun adanya keamanan seperti satpam tetapi *turnover intention* karyawan tetap meningkat.

Melalui rumusan masalah diatas, maka dapat diselesaikan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada PT.Bekatik Lestari?
2. Bagaimana pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bekatik Lestari?
3. Bagaimana pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bekatik Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bekatik Lestari.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bekatik Lestari.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bekatik Lestari.

1.4 *Manfaat Penelitian*

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

b. Bagi akademisi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, *work stress*, dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

5. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Dalam rangka mencegah terjadinya *turnover* yang merugikan perusahaan, dan dapat menjadi informasi yang bermanfaat dan berguna bagi pengambilan keputusan di dalam organisasi mengenai lingkungan kerja, tingkat stres, dan kepuasan kerja serta bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap intensi keluar.

1.5 *Sistematika Penulisan*

Untuk lebih memahami sistematika penelitian ini berisi gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan, maka terdapat sistematika penulisan dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Selain mengidentifikasi dan mengevaluasi masalah yang ditemukan, model studi dan hipotesis, serta penjelasan hipotesis yang digunakan sebagai tinjauan, bab ini juga menguraikan teori-teori yang dikutip dari para ahli, jurnal, dan buku.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, prosedur pengumpulan data, pengujian instrumen, pengujian model dan hipotesis, serta tabel operasional penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan penjelasan dan diskusi tentang penelitian yang dilakukan, termasuk uji validitas dan topik terkait lainnya. Bab ini juga menjelaskan bagaimana penelitian ini dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan kesimpulan hasil dari pembahasan yang ada di bab-bab sebelumnya dan saran yang akan diimplementasikan perusahaan.

