

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001).

*Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013). Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010). Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fawzy, 2012). Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan

dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012).

*Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (Manurung dan Ratnawati, 2012) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekan.

Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian dalam jurnal Chen *et. al* (2010) menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover*, dimana jika kepuasan kerja meningkat, *turnover intention* berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen *et. al*, 2010). Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa karyawan adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Faslah, 2010).

Penelitian Qureshi *et. al* (2013) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat

melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Sari, 2012). Dalam penelitian Qureshi *et. al*, (2013) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Mega Waja Corporindo sebagai salah satu perusahaan produksi sekrup, baut dan mur di Jakarta Utara dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Dari survei awal yang dilakukan penulis diperoleh data di PT. Mega Waja Corporindo yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan di PT. Mega Waja Corporindo**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Karyawan keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2016	132	7	6	131
2017	131	11	7	127
2018	127	5	6	128

Sumber : HRD PT. Mega Waja Corporindo, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada karyawan PT. Mega Waja Corporindo pada tahun 2016-2017 cukup tinggi, dimana tingkat *turnover* tertinggi pada tahun 2017 dengan *turnover* sebesar 11 orang. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya *turnover intention*. Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja , dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu perlu adanya peran perusahaan dalam mengurangi stres kerja yang dirasakan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meminimalisir *turnover intenton* karyawan sehingga dapat mengurangi jumlah *turnover* karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mega Waja Corporindo)**”.

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di PT. Mega Waja Corporindo?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mega Waja Corporindo?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Mega Waja Corporindo ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mega Waja Corporindo ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Mega Waja Corporindo ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang kemudian akan di olah menjadi informasi untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* PT. Mega Waja Corporindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja PT. Mega Waja Corporindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* kerja PT. Mega Waja Corporindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Mega Waja Corporindo.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Mega Waja Corporindo.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah padapenelitian mengenai *turnover intention* di PT. Mega Waja Corporindo. Penelitian tentang *turnover intention* sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya dengan berbagai variabel yang dipakai untuk penelitian ini, namun sedikit penelitian yang secara kompleks membahas *turnover intention* oleh sebab itu, penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi maupun pengetahuan yang baru mengenai tingkat dimana seorang karyawan itu akan melakukan *turnover intention* ataupun tetap tinggal di sebuah perusahaan tersebut yang jika dikaitkan dengan kepuasan tersebut.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi kepada pihak pengelola Perusahaan tentang upaya yang dapat ditempuh untuk menentukan kebijakan dalam memilih karyawan guna menurunkan *turnover intention* para karyawan di Perusahaan sehingga diharapkan dalam memilih karyawan harus dengan kriteria-kriteria yang memiliki kualitas yang baik untuk bisa menunjukkan prestasi kerjanya yang akan berdampak besar bagi kemajuan perusahaan.