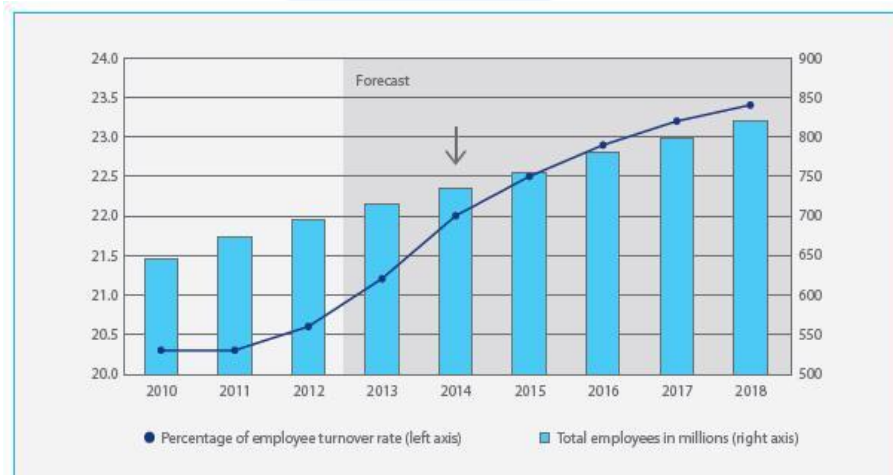


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aktivitas dari manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar, seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau disebut dengan *turnover intention*. *Turnover* yang terjadi secara terus menerus bisa menyulitkan perusahaan karena perusahaan kehilangan sejumlah karyawan dan kehilangan tersebut harus diganti dengan karyawan yang baru (Tnay et al., 2013).

Tnay et al. (2013) menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *turnover* karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Hay Group mengenai tingkat turnover karyawan secara global yang terus meningkat (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014).

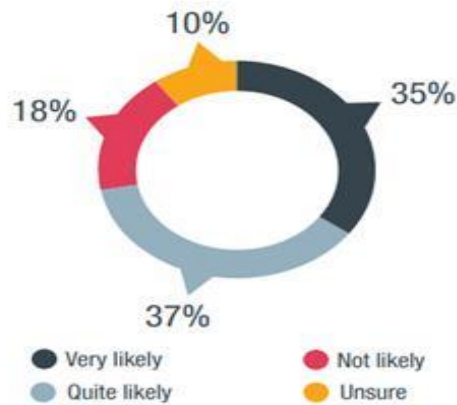


Sumber : Survei Hay Group, 2014

Gambar 1.1
Grafik Survey Hay Group 2014

Gambar 1.1 dari sumber Hay Group tahun 2014 ini menyatakan prediksi bahwa pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru seiring kembalinya pertumbuhan dan pasar tenaga kerja yang mulai meningkat. Tingkat *turnover* karyawan secara global yang paling tajam terjadi pada tahun 2014, dengan pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun tersebut. Selain itu, rata-rata rasio *turnover* dalam waktu lima tahun ke depan akan meningkat menjadi 23,4% dan turnover akan meningkat lebih cepat di negara berkembang daripada di negara maju (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014).

Di Indonesia, hampir tiga perempat (72%) responden dari Laporan Michael Page Indonesia (2015) menyatakan bahwa mereka mungkin akan mengubah pekerjaan mereka dalam 12 bulan ke depan. Gambar berikut ini menunjukkan tingkat keinginan karyawan di Indonesia terkait dengan *turnover intention*.



Sumber : Michael Page Indonesia, 2015

Gambar 1.2

Trend *Turnover Intention* di Indonesia Tahun 2015

Dari gambar diatas, menunjukkan bahwa dalam 12 bulan karyawan yang bekerja di perusahaan Indonesia berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Sebanyak 37% dari responden menyatakan keinginan untuk benar-benar keluar dalam waktu yang cepat dari perusahaan. Sebanyak 35% responden menyatakan keinginan untuk sangat ingin keluar dari pekerjaan. Sedangkan hanya 18% dan 10% yang memutuskan untuk tidak ada keinginan keluar dari pekerjaan dan tidak merasa nyakin keluar dari pekerjaan.

PT. Selaras Utama Raya dalam menjalan kegiatan bisnisnya tidak lepas dari masalah *turnover*. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak *human resources development* (HRD) menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi di PT. Selaras Utama Raya memiliki angka yang tinggi. Berikut ini adalah data turnover pada perusahaan PT. Selaras Utama Raya sepanjang tahun 2015-2018.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT. Selaras Utama Raya Sepanjang Periode 2015-2018.

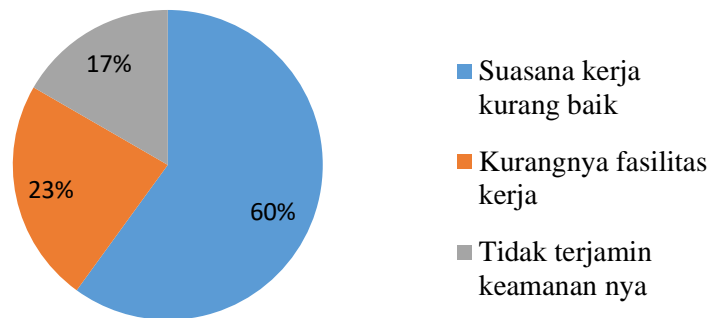
Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang <i>Resign</i>	Persentase (%)
2015	67	8	11,94 %
2016	66	7	10,61 %
2017	68	8	11,76 %
2018	68	7	10,45 %

Sumber : PT. Selaras Utama Raya, 2018

Data *turnover* karyawan di atas menunjukkan bahwa angka keluar dan masuk karyawan di PT. Selaras Utama Raya selama kurun waktu 2012-2016 fluktuatif. Tingkat *turnover* pada PT. Selaras Utama Raya tergolong tinggi karena setiap tahun angka *turnover* melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, *et al.*, (2014) mengatakan bahwa terkait *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan. Karena terjadinya *turnover intention* sebanyak 7 orang pada tahun 2018, maka jumlah karyawan PT. Selaras Utama Raya saat ini menjadi 61 orang.

Turnover yang terjadi pada perusahaan ini dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Robbins (2016) menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). Salah satu faktor terjadinya *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2011) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nawawi (2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 3 Desember 2018 dengan 30 orang karyawan PT. Selaras Utama Raya, dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Nawawi tersebut. Berkaitan dengan masalah *turnover intention*, dari hasil kuesioner awal menunjukkan bahwa responden penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Selaras Utama Raya tidak kondusif. Hal ini ditunjukkan pada Grafik berikut ini.



Sumber: PT. Selaras Utama Raya, 2018

Gambar 1.3

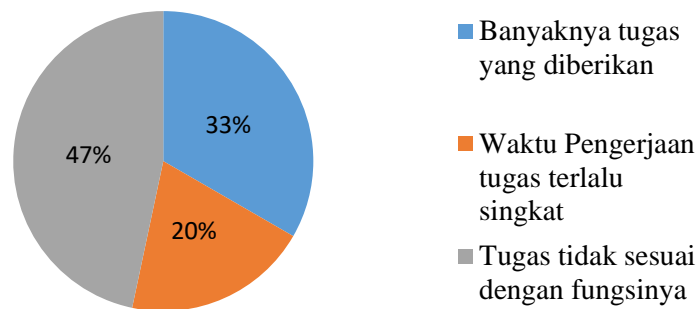
Prasurvey Lingkungan kerja PT. Selaras Utama Raya

Berdasarkan Gambar 1.3 beberapa indikasi lingkungan kerja di PT Selaras Utama raya dapat dilihat dari 30 responden dimana 60% menyatakan suasana kerja kurang baik, 23% menyatakan kurangnya fasilitas kerja, dan 17% menyatakan tidak terjamin keamanannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja atau *employee workload*. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Pasal 1 menjelaskan “*Employee workload* (beban kerja) adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”. Dengan kata lain, beban kerja merupakan serangkaian perintah atau kegiatan yang harus diselesaikan karyawan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Irvianti & Verina (2015) menyatakan bahwa *employee workload* merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention* atau kinerja karyawan. Dalam perkembangannya, beban kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja.

Faktor kedua yang diamati pada survei awal adalah beban kerja (*workload employee*). beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Beban kerja menurut Arika (2011) dapat dilihat dari dua hal, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ini meliputi ketidak-mampuan melakukan suatu tugas dan tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan tugas terlalu banyak dan tugas dengan

desakan waktu. Besarnya faktor beban kerja yang mempengaruhi PT. Selaras Utama ditunjukkan pada gambar 1.4 berikut ini.



Sumber : PT. Selaras Utama Raya, 2018

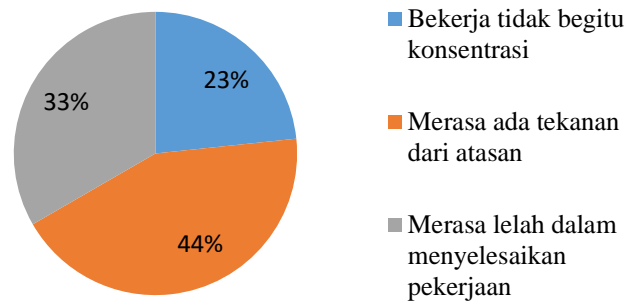
Gambar 1.4
Prasurvey Beban Kerja Karyawan PT. Selaras Utama Raya

Berdasarkan Gambar 2.1 diatas, menunjukkan bahwa faktor beban kerja yang dialami oleh karyawan di PT Selaras Utama. Dimana 33% responden menyatakan banyaknya tugas yang diberikan, 20% responden menyatakan waktu pengerjaan tugas terlalu singkat, dan 47% responden menyatakan tugas tidak sesuai dengan fungsinya. Hal ini menyebabkan ada beberapa karyawan yang memiliki tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar akan berakibat pada beban kerja pada karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Stres itu sendiri menurut Fincham dan Rhodes yang dikutip dalam Munandar, (2016) mendefinisikan bahwa stres merupakan tindakan yang didasarkan pada asumsi dari hasil gejala-gejala dan tanda-tanda tubuh, perilaku, psikologikal dan somatik. Dimana hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan juga lingkungannya, sehingga mengakibatkan tidak mampunya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya.

Dalam hal ini Munandar (2016) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu yang abstrak atau tidak dapat dilihat namun yang dapat dilihat yaitu akibat dari pembangkit stres kerja. Sehingga pada umumnya stres dilihat sebagai sesuatu yang negatif. Menurut Spielberg yang dikutip dalam Hulaifah (2012:12). Secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres individu dan organisasi. Stres Individu meliputi konflik peran,

pengembangan karir, dan hubungan dalam pekerjaan. Sedangkan stres organisasi meliputi struktur organisasi dan kepemimpinan. Secara keseluruhan gambaran stres kerja di PT. Selaras Utama Raya ditunjukkan gambar 1.5 berikut ini.



Sumber : PT. Selaras Utama Raya, 2018

Gambar 1.5
Prasurvey Stres Kerja Pada karyawan PT. Selaras Utama Raya

Berdasarkan Gambar 1.5 menunjukkan bahwa faktor stres kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* di PT. Selaras Utama Raya. Dapat dilihat dari 30 responden, dimana 23% menyatakan bekerja tidak begitu konsentrasi, 44% menyatakan merasa ada tekanan dari atasan, dan 33% menyatakan merasa lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan tindakan *turnover intention*, antara lain lingkungan kerja (Irvianti & Verina, 2015), beban kerja (Zaki & Marzolina, 2016), dan stres kerja (Baskoro & Wardana, 2017). Faktor pertama adalah lingkungan kerja, konsep lingkungan kerja yang komprehensif termasuk aspek fisik, psikologis dan sosial yang menandai kondisi kerja. Lingkungan kerja memberikan efek positif dan negatif pada psikologis dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai lingkungan di mana orang bekerja seperti kondisi fisik tempat kerja (misalnya kebisingan, peralatan, panas), dasar-dasar pekerjaan itu sendiri (misalnya, beban kerja, tugas, kompleksitas) fitur bisnis yang luas (misalnya budaya, sejarah) dan latar belakang bisnis (misalnya, pengaturan industri, hubungan pekerja) (Jain & Kaur, 2014). Penelitian Tsani & Farlianto (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Jika sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tidak kondusif maka akan membuat karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang ditunjukkan, diketahui adanya masalah *turnover intention* yang harus segera diperbaiki oleh pihak perusahaan. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan baik maka akan menyebabkan masalah semakin kompleks dan bisa menimbulkan masalah yang baru. Faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada Sumber : PT. Selaras Utama Raya antara lain lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja. Berangkat dari hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus PT. Selaras Utama Raya)**”

1.2 Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang dihadapi pada PT. Selaras Utama Raya adalah sebagai berikut.

1. Terdapat permasalahan pada lingkungan kerja, yaitu lingkungan yang kurang kondusif dan kurang nyaman bagi karyawan yang menyebabkan *turnover intention*.
2. Terdapat permasalahan pada beban kerja yang terlihat dari banyaknya pekerjaan yang diberikan pada karyawan yang menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi.
3. Terdapat permasalahan pada stress kerja yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan menimbulkan karyawan yang ingin berpindah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini hanya meneliti pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap terjadinya *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang dipaparkan dalam latar belakang diatas, maka dapat disusun perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya?

5. Apakah stress kerja berpengaruh dominan terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya.
5. Untuk mengetahui variabel apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Selaras Utama Raya.

1.5 Manfaat Penelitian

Kontribusi atau manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah diharapkan :

1. Manfaat Akademis
Menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang pendidikan yang menyangkut sumber daya manusia khususnya bagi penambahan referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
Bagi PT. Selaras Utama Raya diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga dengan adanya masukan ini, bisa membuat suatu kebijakan yang bermanfaat bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan mengatasi masalah *turnover intention*.