

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi informasi, perubahan selera pasar, dan terjadinya fluktuasi ekonomi merupakan penanda sebagai telah berubahnya kondisi lingkungan perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Perubahan yang terjadi di dalam perusahaan ditambah dengan adanya peresmian kerja sama Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini menuntut pelaku usaha melakukan berbagai perubahan agar tetap dapat melanjutkan usahanya dalam persaingan global yang semakin ketat.

Perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis sering kali memaksa organisasi untuk melakukan perubahan bersifat struktural dan merubah bentuk organisasinya. Perubahan yang terjadi dalam organisasi akan membawa dampak kepada setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut. Kompetensi dari setiap individu dapat berubah secara dinamis mengikuti perubahan yang ada dalam organisasi. Kompetensi pun menjadi hal yang wajib untuk di kembangkan dan di realisasikan dalam rangka memanfaatkan potensinya untuk mengembangkan karir.

Karyawan sebagai individu dalam sebuah organisasi harus dikelola dengan baik agar menjadi *resources* yang maksimal dan bermanfaat bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang maksimal dan handal dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga perusahaan dapat menghasilkan

*output* yang memiliki nilai tambah dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya di dalam maupun luar negeri.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, pengelolaan SDM yang tidak baik akan menimbulkan berbagai macam masalah dan pertentangan dalam kelangsungan bisnis perusahaan. Berbagai masalah yang timbul dan tidak terselesaikan pada akhirnya menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) dan pada akhirnya menimbulkan perpindahan atau keluarnya karyawan dari perusahaan.

Perpindahan atau *turnover* menjadi sebuah pilihan terakhir bagi seorang karyawan ketika kondisi pekerjaannya menjadi seperti yang tidak diharapkan. *Turnover* pun sering kali menjadi alasan bagi seorang karyawan untuk mendapatkan pekerjaan atau penghasilan yang lebih baik dari pekerjaan yang sebelumnya. Berbeda halnya dengan yang dirasakan oleh perusahaan, seorang karyawan yang keluar akan menjadi suatu kerugian apabila karyawan tersebut memiliki keterampilan yang sangat baik dan dibutuhkan oleh perusahaan.

*Turnover* yang dilakukan oleh karyawan dapat menambah biaya bagi perusahaan, karena perusahaan harus merekrut atau menempatkan kembali orang pada posisi yang ditinggalkan. Untuk mengurangi kemungkinan akan terjadinya perpindahan atau *turnover* oleh karyawan, perusahaan perlu untuk mengkaji alasan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Dengan mengetahui penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk keluar

maka perusahaan dapat mengatasi atau meminimalisir masalah yang timbul demi terciptanya kepuasan karyawan maupun perusahaan.

Dampak lain yang tercipta dari adanya *turnover* yang tinggi adalah akan mengganggu kinerja perusahaan yang diukur dari omset penjualan, keuntungan operasi dan kekayaan bersih para pemegang saham atau investor. Dengan kata lain tingkat pertumbuhan perusahaan akan berpengaruh dengan tingginya *turnover* yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Masalah *turnover intention* ini dihadapi oleh banyak perusahaan. Salah satunya adalah PT Satria Fajar Utama yang bergerak dibidang jasa IT. Hal ini dapat terlihat dari data yang diperoleh peneliti di bawah ini:

**Tabel 1.1. Data Pengunduran Diri Karyawan PT Satria Fajar  
Utama Tahun 2011-2015**

Tahun	Jumlah Karyawan Sebelum <i>Re-sign</i>	Jumlah Karyawan <i>Re-sign</i>	Jumlah Karyawan Setelah <i>Re-sign</i>	Presentase
2011	145	24	121	16,55 %
2012	130	22	108	16,92 %
2013	120	18	102	15 %
2014	120	23	107	19,17 %
2015	130	24	106	18,46%
	Rata-rata			17,22%

Sumber: HRD PT Satria Fajar Utama, 2016

Berdasarkan data tabel diatas, rata-rata jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2011-2015 terbilang cukup tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata tingkat *turnover* karyawan dari seluruh industri di Indonesia yang sebesar 8,4%,<sup>1</sup> hal ini diindikasikan terjadinya tingkat stres kerja yang tinggi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman di dalam perusahaan PT Satria Fajar Utama. Pada tahun 2012, jumlah karyawan yang keluar dari

<sup>1</sup> Yeffrie Yundiarto Pribadi, Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya, 2015, (<http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>).

perusahaan berkurang namun dalam presentase mengalami sedikit kenaikan karena jumlah karyawan yang lebih sedikit dari tahun sebelumnya, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dirasa terlalu berat dan tidak sesuai. Di tahun berikutnya, tahun 2013 perusahaan berhasil menurunkan tingkat *turnover* karyawan, hal ini disebabkan perusahaan yang memiliki kebijakan untuk mengurangi beban kerja yang tinggi dan menaikkan kompensasi, sehingga karyawan yang keluar jumlahnya menurun. Namun di tahun 2014, jumlah karyawan yang keluar mengalami kenaikan cukup signifikan, hal ini diindikasikan karena perusahaan tidak memperhatikan faktor keamanan kerja dan kebersihan lingkungan kerja sehingga banyak karyawan yang merasa tidak nyaman untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Dan diakhir tahun 2015, jumlah karyawan yang keluar naik namun dalam presentase turun dikarenakan perusahaan merekrut karyawan lebih banyak, hal lain yang menyebabkan masih banyaknya karyawan yang keluar adalah karena manajemen perusahaan yang tidak tanggap dengan banyaknya tugas yang diemban seorang karyawan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif yang terjadi di dalam perusahaan sehingga karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan.

**Tabel 1.2. Hasil pra riset**

No	Pertanyaan	Jawaban		Presentase Ketidakpuasan
		Ya	Tidak	
1	Apakah Anda merasa memiliki stres kerja yang berlebihan?	20	5	80%
2	Apakah lingkungan kerja di perusahaan Anda tidak sesuai dengan harapan?	18	7	72%

3	Apakah Anda memiliki motivasi kerja yang rendah di perusahaan tempat Anda bekerja?	12	13	48%
4	Apakah gaji yang anda terima tidak sesuai dengan harapan Anda?	11	14	44%
5	Apakah Anda memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan tempat Anda bekerja?	9	16	36%
6	Apakah iklim organisasi di perusahaan Anda tidak sesuai harapan?	6	19	24%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan hasil pra riset diatas, yang dilakukan peneliti pada bulan April 2016, yang melibatkan 25 responden PT Satria Fajar Utama. Stres kerja diduga dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*. Stres kerja merupakan keadaan karyawan yang tertekan dan tegang secara emosi dan fisik yang diakibatkan dari ketidakmampuan seorang karyawan dalam memenuhi segala tuntutan pekerjaannya. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu aktivitas karyawan dan membuat karyawan tidak nyaman lagi bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Indikasi adanya stres dari para karyawan bisa terlihat secara fisiologis, psikologis, dan perilaku. Secara fisiologis, karyawan mengeluhkan seringnya mengalami sakit kepala, ketegangan otot dan tidur yang tidak nyenyak. Secara psikologis, karyawan yang terindikasi stres kerja mengeluhkan mengalami kecemasan, ketegangan, perasaan yang mudah tersinggung, dan merasa bosan terhadap pekerjaan. Sedangkan secara perilaku, karyawan yang mengalami stres kerja mengaku menjadi sering menunda pekerjaan, meningkatnya konsumsi rokok dan makan yang menjadi tidak teratur.

Selain stres kerja, berdasarkan hasil pra riset tabel 1.2 faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah semua hal di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja yang ideal dan kondusif akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehingga karyawan menjadi lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada karyawan PT Satria Fajar Utama, yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi faktor *turnover intention* diantaranya adalah tata ruang yang tidak baik. Hal ini terlihat dari meja karyawan yang tidak rapi seperti banyaknya kertas yang berserakan di atas meja dan benda yang tergeletak tidak pada tempatnya. Hal lain yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak baik adalah tingkat kebisingan yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh meja kerja yang tanpa sekat dan jarak antar karyawan yang tidak terlalu jauh sehingga setiap aktivitas seorang karyawan dapat terdengar dan mengganggu karyawan lain yang ada di sekitarnya. Aspek selanjutnya dari lingkungan kerja adalah perlengkapan yang kurang lengkap sehingga karyawan menjadi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Hal-hal tersebutlah yang menjadi indikasi awal tidak baiknya kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan berbagai permasalahan dan uraian yang ada di perusahaan, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Satria Fajar Utama”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kondisi stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama?
4. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama?
5. Seberapa besar kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama?

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama.

5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Satria Fajar Utama.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Sebagai penambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan seputar ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan menjadi karya tulis yang dapat menambah referensi dan bahan pembelajaran bagi Universitas Negeri Jakarta. Khususnya untuk program studi manajemen, konsentrasi sumber daya manusia.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu membantu mengembangkan ilmu pengetahuan dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*.