

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja optimal untuk perusahaan, sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena apabila konsumen merasa tidak puas dan melakukan komplain akan memberikan citra yang buruk bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan mempunyai fungsi mengelola *input* yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk menghasilkan *output* atau hasil yang diharapkan perusahaan.

Dengan alasan tersebut, perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dalam keadaan yang tenang, aman, dan nyaman, tanpa adanya ketegangan serta kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, namun juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain, dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan, dan turut berkontribusi dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari begitu pentingnya peran karyawan, maka tentu saja perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten, dan memiliki kualitas yang baik. Oleh sebab itu, dibutuhkan pengelolaan dan perhatian sebaik mungkin terhadap karyawan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan harus mampu memunculkan tenaga kerja yang unggul, berkompoten dan memiliki daya saing yang tinggi. Untuk menciptakan tenaga kerja demikian, perlu dilakukan pengelolaan secara maksimal dan betul-betul memperhatikan dalam setiap prosesnya. Perlu dilaksanakan adanya pelatihan baik secara fisik, mental, dan juga kepribadian, serta pengembangan *skill* yang dapat meningkatkan kualitas kerja dari karyawan. Sehingga akan tercipta semangat kerja dan loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Karena pada akhirnya dari tenaga kerja tersebut akan memberi keuntungan bagi perusahaan.

Penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat ditinjau dari kondisi dan perilaku karyawan perusahaan tersebut. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sering terjadi di perusahaan adalah, ketika karyawan merasa tidak nyaman dengan ritme dan lingkungan kerja yang ada, maka yang akan terjadi adalah munculnya keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang akhirnya karyawan akan mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Saat ini permasalahan tingginya tingkat keinginan berpindah menjadi salah satu masalah serius yang banyak terjadi di perusahaan.

*Turnover* sendiri dapat berupa pengunduran diri, perpindahan unit, diberhentikan atau kematian anggota organisasi. Banyak dampak negatif yang akan dirasakan oleh perusahaan akibat tingginya tingkat *turnover* yang terjadi. Hal tersebut akan menimbulkan berbagai potensi biaya, seperti biaya rekrutmen dan biaya pelatihan, serta terganggunya stabilitas dan efektifitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Selain biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan perusahaan relatif besar, waktu yang dibutuhkan dalam pencarian karyawan baru pun akan memakan waktu yang cukup lama, karena dalam proses pencarian tersebut perusahaan ingin mencari yang terbaik, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dalam waktu tertentu *turnover* memang diperlukan dalam sebuah perusahaan, hal tersebut berlaku untuk karyawan yang memang memiliki kinerja rendah. Namun tetap saja tingkat *turnover* ini harus dijaga agar tidak terlalu tinggi, karena bukan tidak mungkin dengan tingginya *turnover intention* akan membuat perusahaan kehilangan karyawan terbaiknya. Menjadi frustrasi karena proses panjang rekrutmen yang telah dilewati dalam pencarian karyawan menjadi sia-sia dengan banyaknya karyawan yang pindah ke tempat lain. Tingginya *turnover* yang terjadi dalam sebuah perusahaan perlu dilakukan penelitian faktor apa saja yang mendorong hal tersebut. Dalam hal ini perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi alasan karyawan memilih *turnover*.

Demikian yang terjadi pada PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di general kontruksi di Kawasan Industri Pulogadung. Perusahaan ini

terindikasi mengalami *turnover* yang cukup tinggi. perusahaan tersebut ditinggalkan oleh beberapa karyawannya dengan alasan yang beragam. Diawali oleh sebuah keinginan, kemudian karyawan tersebut mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Hal itu dapat dilihat berdasarkan data keluar-masuk karyawan dari tahun 2015 sampai 2017 pada tabel I.1 berikut :

**Tabel I.1**  
**Data Karyawan Keluar**  
**PT. X**  
**2015-2017**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Persentase %</b>
<b>2015</b>	152	18	11,84 %
<b>2016</b>	145	22	15,17 %
<b>2017</b>	138	29	21,01 %

Sumber : data diolah oleh peneliti

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah *turnover* yang terjadi di PT. X cukup tinggi, dan cenderung meningkat selama tiga (3) tahun terakhir. Angka tersebut terbilang cukup tinggi dan tentu saja memberikan dampak yang negatif untuk PT. X, karena harus kembali melakukan rekrutmen demi mencari karyawan pengganti, kemudian dibekali dengan pelatihan untuk karyawan baru tersebut.

Berdasarkan pra riset yang telah peneliti lakukan terhadap 30 orang karyawan PT. X pada bulan April 2018, menunjukkan hasil bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan memiliki keinginan untuk berpindah di PT. X, adalah lingkungan kerja, tingginya stres kerja, kurangnya kepuasan kerja, serta tingkat promosi yang rendah. Berikut merupakan tabel yang menggambarkan persentase faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada karyawan di PT. X di Jakarta.

**Tabel I.2**  
**Faktor-faktor Penyebab *Turnover Intention* pada Karyawan PT. X**

No	Masalah	Persentase %
1	Lingkungan Kerja	70 %
2	Kepuasan Kerja	50 %
3	Stres Kerja	80 %
4	Promosi Kerja	40 %

Sumber : data diolah oleh peneliti

Tabel tersebut menunjukkan 4 faktor yang mempengaruhi tingginya angka *turnover intention* yang terjadi pada PT. X. Faktor pertama yaitu stres kerja dengan perolehan persentase 80%. Tingkat stres yang tinggi merupakan pemicu timbulnya keinginan karyawan *turnover*. Stres kerja sendiri diakibatkan oleh tekanan-tekanan luar biasa yang diberikan oleh perusahaan. Seperti yang terjadi di PT. X, stres kerja muncul diakibatkan

oleh tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak mampu dipenuhi oleh karyawan, waktu dalam pengerjaan tugas yang sangat terbatas, yang menyebabkan karyawan harus bekerja di luar jam operasional dan hari libur demi mengejar target. Hal tersebut memicu tingginya tingkat stres pada karyawan, dan dalam jangka waktu panjang karyawan yang tidak kuat menahan stres kerja yang dialaminya, besar kemungkinan memilih untuk berhenti dan meninggalkan perusahaan. diperkuat dengan penelitian Sivellea Firdaus pada tahun 2017 menunjukkan adanya hubungan positif yang terjadi antara stres kerja terhadap turnover, yang artinya meningkatnya stres kerja diikuti pula dengan meningkatnya *turnover intention*.

Lingkungan kerja menjadi salah faktor kedua dalam meningkatnya *turnover intention* di PT. X. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mendukung terciptanya hasil kerja dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang dapat dikategorikan baik adalah lingkungan yang mampu mendukung karyawan melaksanakan pekerjaan secara maksimal, aman, sehat dan nyaman. Dalam hal ini lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kondisi lingkungan fisik maupun non-fisik keduanya sangat berpengaruh pada kenyamanan dan hasil kerja yang akan diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Demikian lingkungan kerja fisik yang terdapat pada PT. X dianggap masih memiliki kekurangan sehingga kurang mendukung dalam menciptakan hasil kerja yang sempurna. hal ini dilihat dari kurang

tersedianya ventilasi udara dalam ruang kerja sehingga terasa pengap, suara bising yang dihasilkan dari proses kerja, kelembaban udara yang mengganggu, tata ruang kerja dan penempatan peralatan yang kurang teratur, sehingga cenderung berantakan. Lingkungan kerja non-fisik turut serta dalam mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Hubungan sesama karyawan yang kurang harmonis, kurangnya kerjasama dalam sebuah kelompok tak ayal menjadi sebuah penyebab karyawan merasa tidak nyaman dan akhirnya timbul sebuah dorongan untuk mengundurkan diri.

Selanjutnya kepuasan kerja adalah faktor ketiga yang mempengaruhi *turnover intention* di PT. X. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan turut menjadi sebuah dorongan besar untuk berpindah. Kepuasan kerja sendiri adalah sebuah perasaan puas dan senang ketika melaksanakan pekerjaan, juga mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang digelutinya, ditunjang dengan kepuasan dari segi *financial*. Ketika seorang karyawan telah merasa puas, maka akan semakin meningkat kualitas dan produktivitas kerja, serta menghilangkan rasa ingin meninggalkan perusahaan karena kecintaannya terhadap pekerjaan.

Faktor yang terakhir ialah promosi kerja. Promosi kerja yang rendah juga merupakan salah satu faktor yang turut berkontribusi dalam tingginya tingkat *turnover* karyawan. promosi kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan mendapatkan kenaikan posisi yang lebih tinggi atau pengembangan karir yang lebih baik, lebih aman dan lebih mapan dari segi

finansial. Karena dengan naiknya posisi karyawan dalam perusahaan maka akan berbanding lurus dengan gaji yang yang didapatkan. Semua karyawan tentu menginginkan hal tersebut, agar mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Namun pada kenyataannya PT. X memiliki keterbatasan dalam pemberian promosi kerja terhadap karyawannya. Hal tersebut memicu timbulnya keinginan karyawan untuk berhenti dan memilih bekerja di perusahaan lain yang lebih menjanjikan dalam pemberian promosi kerja.

Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan PT. X, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan divisi produksi PT. X. Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian yang akan peneliti lakukan adalah **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) pada Karyawan Divisi Produksi PT. X di Jakarta”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. X ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. X ?

3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. X ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan dan data yang tepat (sahih, valid, dan benar), dapat dipercaya serta dapat dipertanggungjawabkan mengenai :

1. Pengaruh stres kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. X.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. X.
3. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT. X.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat dan beberapa kegunaan sebagai berikut :

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi dan mengembangkan wawasan dalam berfikir secara ilmiah, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, serta membuka wawasan dalam berfikir terkait stres kerja, lingkungan kerja, dan keinginan berpindah (*turnover intention*). Memperkaya ilmu pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diterima selama masa perkuliahan.

### b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta. Selain itu penelitian ini juga sebagai informasi yang bermanfaat dan relevan bagi yang akan melaksanakan penelitian khususnya mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran.

### c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan sebagai bahan referensi dan informasi untuk menekan angka perpindahan karyawan dengan mengurangi tingkat stres kerja dan mengoptimalkan lingkungan kerja yang ada.

### d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pembaca tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan, dan dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.