

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di sebuah perusahaan dan tidak dapat terpisahkan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan (Linarwati et al., 2016). Sumber daya manusia merupakan pelaku dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan memanfaatkan dan mengelola berbagai macam unsur seperti mesin, bahan baku, modal, di dalam sebuah perusahaan sehingga nantinya beberapa unsur tersebut bisa dimanfaatkan dengan efektif dan efisien (Umanailo, 2017). Sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan. Hal tersebut menandakan bahwa perlu adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang tepat di dalam suatu perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan. perusahaan seringkali mengalami kendala yang dapat menghambat proses produksi perusahaan.

Salah satu kendala tersebut adalah suatu keinginan karyawan untuk pindah kerja ke tempat ataupun perusahaan lain dan akhirnya berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* bisa juga diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja untuk keluar dari suatu organisasi. *Turnover* mengarah pada suatu kondisi yang harus di hadapi organisasi berupa banyaknya karyawan yang meninggalkan organisasi pada kurun waktu tertentu, sedangkan *turnover intention* adalah bentuk kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk

meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dan dapat mengundurkan diri secara sukarela tanpa ada paksaan (Park, 2020)

Apabila karyawan tidak dikelola dan di perhatikan dengan baik, kemudian kebutuhan fisik dan non fisik nya tidak terpenuhi maka pada akhirnya karyawan bisa saja mengundurkan diri dengan keluar dari perusahaan. kemudian, perusahaan akan mengalami dampak negatif yang disebabkan dari pengunduran diri yang menyulitkan perusahaan karena hal tersebut akan berkaitan dengan pelaksanaan program kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan akan mengalami kerugian dalam investasi sumber daya manusia (N. W. Nasution, 2018) . Padahal sumber daya manusia yang potensial harus dipertahankan agar tidak berpindah sehingga perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi pada perusahaan bisa dilihat dari seberapa besar keinginan untuk berpindah yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Riani & Putra, 2017). *Turnover intention* pada karyawan akan berdampak buruk terhadap organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi oleh karena itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat dikurangi. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja (Park & Min, 2020).

Penelitian dalam jurnal Wang et al (2020) menemukan adanya hubungan negatif yang kuat antara kepuasan kerja terhadap *turnover*, apabila

kepuasan kerja seorang karyawan meningkat, *turnover intention* akan berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang sedang dialami karyawan mengenai pekerjaannya. Seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang di harapkan. Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009:118) mengemukakan suatu pendapat bahwa kepuasan kerja seorang karyawan tinggi maka akan berdampak pada *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kepuasan kerjanya rendah biasanya tingkat *turnover* nya lebih tinggi.

Faktanya banyak karyawan yang memiliki pendapat bahwa karyawan adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan saja dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan yang ada. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara apa yang di inginkan karyawan dan kenyataan yang didapatnya, atau adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu dapat dilihat terutama ketika perusahaan tidak memberikan kompensasi kepada karyawan seperti misalnya gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperhatikan kondisi fisik tempat kerja yang dapat berpengaruh pada kenyamanan karyawan, tidak memberikan balas jasa atau penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Kaswan, 2017).

Penelitian Park & Min, (2020) menemukan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*, apabila stres kerja meningkat jumlah *turnover intention* juga akan meningkat. Stres muncul ketika karyawan tidak sanggup memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan

pekerjaan, ketidakjelasan atas apa yang menjadi tanggung jawab mereka dalam pekerjaan, waktu untuk menyelesaikan tugas yang kurang, dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tidak ada, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu terjadinya stres kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menyikapi stres kerja dengan baik maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres pada akhirnya bisa membuat karyawan menjadi sakit dan bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Manurung & Ratnawati, 2012).

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga dapat memicu terjadinya *turnover intention*. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja akan mempengaruhi 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, 2012:2). Dalam penelitian (Putra, 2017) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, apabila lingkungan kerja menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

Sejalan dengan kondisi tersebut maka PT. Regarsport Industri Indonesia sebagai salah satu perusahaan pembuatan jersey printing terbesar di Wonogiri harus bisa meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, diantaranya yaitu dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

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, hal itu sejalan dengan hasil penelitian dari (Wang et al., 2020), Park & Min, (2020), dan Putra, (2017). Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. Regarsport Industri Indonesia dapat diketahui bahwa perusahaan sejauh ini sudah memberikan bonus, THR, asuransi kecelakaan kerja, kelebihan upah lembur, serta pembagian jadwal kerja yang seefektif mungkin, namun *turnover intention* masih tetap terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan tersebut dengan judul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. REGARSPORT INDUSTRI INDONESIA”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dicari rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Regarsport Industri Indonesia?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Regarsport Industri Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Regarsport Industri Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dijawab, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Regarsport
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Regarsport
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Regarsport

D. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritik dan praktis. Berikut adalah beberapa manfaat dalam penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya konsep atau teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja khususnya yang terikat dengan pengaruhnya terhadap *turnover* karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga tingkat *turnover* dapat ditekan.

b. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu manajemen. Khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

c. Publik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberi manfaat dan kegunaan yang optimal bagi masyarakat luas. Sehingga masyarakat lebih bijak dalam bertindak

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi dan tujuan penulisan skripsi. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal pendahuluan daripada skripsi yang meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka yang berisikan landasan teori mengenai topik penelitian. Selain itu, bab ini berisi tentang penelitian, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pengembangan dari metodologi yang terdiri dari jenis penelitian yang sedang diteliti, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, variabel penulisan beserta pengukurannya, teknik dan instrumen pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan pada penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang subyek penelitian, deskripsi data, analisa data, dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN