

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam zaman era globalisasi pada saat ini, akan selalu adanya perubahan-perubahan dalam hal perundangan ketenagakerjaan, seperti yang berkaitan dengan berkembangnya teknologi, jam dan hari kerja, penyesuaian perundang-undangan ketenagakerjaan dalam kinerja pegawai dan perubahan lainnya yang menimbulkan kerugian. Kinerja suatu perusahaan dapat dinilai dari kondisi suatu karyawan dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dunia usaha semakin kompetitif pada zaman sekarang ini. Oleh karena itu dunia perusahaan harus memiliki tingkat kepercayaan dan kemampuan dalam hal tertentu, agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Bisnis membutuhkan sumber daya yang kuat jika ingin bersaing secara ketat. Salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang dapat mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur perusahaan seperti mesin, modal dan juga bahan baku didalam perusahaan tersebut, sehingga nantinya unsur-unsur tersebut yang dapat dikelola secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia itu sendiri memiliki pertimbangan dalam bisnis yang penting dan tidak dapat diabaikan suatu keberhasilannya dalam suatu

perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu kelembagaan akan memiliki penurunan bahkan tidak berkembang. Perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia mereka dibandingkan sumber daya lainnya, guna menentukan bagaimana terkait kinerja perusahaan kedepannya. Namun faktanya, banyak perusahaan yang belum bisa melakukan hal tersebut kepada karyawan mereka yang pada akhirnya dapat menyebabkan kendala. Salah satu bentuk dari kendala tersebut adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*) yang pada akhirnya meninggalkan tempat bekerja.

Turnover disini dapat diartikan pergerakan karyawan untuk keluar dari organisasinya. Istilah “*turnover*” menggambarkan kenyataan bahwa karyawan tertentu akan meninggalkan perusahaan setelah jangka waktu yang telah ditentukan, sedangkan keinginan tenaga kerja untuk berpindah organisasi (*turnover intention*) salah satu jenis perilaku yang ditampilkan oleh karyawan yang berkaitan dengan pilihan mereka untuk keluar dari perusahaan. Pengunduran diri, keluar dari unit organisasi, dipecat, atau meninggalnya anggota organisasi merupakan contoh *turnover*. (Witasari, 2009). Tingginya tingkat pergantian staf dalam organisasi berarti akan ada banyak kemungkinan biaya, seperti biaya yang terkait dengan pelatihan dan perekrutan karyawan. Mengingat tingkat keinginan untuk memindahkan personel akan memiliki dampak besar baik pada perusahaan maupun individu yang terlibat, maka niat berpindah harus ditangani sebagai fenomena dan perilaku manusia yang sangat

penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu dan sosial. (Staf & Akuntan, 1999).

Terdapat banyak hal yang menjadi penyebab karyawan keluar dari organisasinya. Suasana kerja yang diharapkan tidak sesuai dengan keinginannya maka menimbulkan tidak kepuasan terhadap organisasinya atau terpengaruh oleh pandangan karyawan guna mendapatkan kepuasan yang lebih baik dalam bekerja. Akibatnya, pemberi kerja harus membayar dengan baik dan memenuhi kebutuhan karyawannya tanpa mengorbankan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara keseluruhan demi mempertahankan karyawannya..

Turnover karyawan juga terjadi disalah satu PT Indoaluminium Intikarsa Industri, PT Indoaluminium Intikarsa Industri atau disebut 3I terletak pada Jl. Inpeksi Kalimalang, Desa Ganda Megar KM.24, Cibitung, Kec. Cikarang Barat,. Kabupaten Bekasi. PT 3I didirikan pada tanggal 9 Juni 1994 yang memiliki karyawan 260. Perekrutan karyawan di PT 3I tersebut adalah sistem kontrak. Untuk kontrak pertama dilakukan selama 6 bulan, kontrak selanjutnya per 3 bulan atau bisa juga 1 bulan, tergantung bagaimana kinerja dari karyawan tersebut dan setelah itu baru akan dilakukan evaluasi untuk memutuskan apakah menjadi karyawan tetap, tetap dalam posisi karyawan kontrak atau pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan. Sistem ini yang merupakan salah satu bentuk yang berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang relative tinggi pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui indikator data, sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri

**Data Jumlah Karyawan PT. Indoaluminium Intikarsa Industri
Masuk dan Berhenti Periode 2022-2024**

KARYAWAN MASUK & KELUAR				
TAHUN	JUMLAH KARYAWAN AWAL	MASUK	KELUAR	JUMLAH KARYAWAN AKHIR
2024	272	0	8	260
2023	300	17	50	272
2022	304	29	31	300

Sumber : Departemen HRD PT Indoaluminium Intikarsa Industri

Dari tabel diatas, terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang paling tinggi di tahun 2023. Pada tahun 2023 paling tinggi terjadinya *turnover intention* dikarenakan pengurangan karyawan dan sebagian karyawan memilih untuk bekerja diperusahaan lain. Dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan yang signifikan terhadap pergantian karyawan tetap dan kontrak karena data menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar bervariasi setiap tahunnya dan cenderung meningkat..

Pergantian staf dalam jumlah tertentu diperlukan agar mereka dapat maju ke peran yang lebih bertanggung jawab dan memperoleh keterampilan baru. (Septian *et al.*, 2019). Faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya suatu keinginan berpindah adalah kepuasan kerja. Sikap yang baik dan penuh kasih sayang terhadap pekerjaan merupakan tanda kepuasan kerja. Semangat kerja, disiplin, dan hasil kerja semuanya mencerminkan pola pikir ini. (Thalib *et al.*, 2021). Akibatnya, pekerja yang puas tidak akan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi.

Masalah kepuasan kerja adalah hal mendasar, yang bisa berpotensi menjadi pemikiran untuk keluar dari tempat kerja dan mencoba mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Oleh karena itu, seiring dengan menurunnya prestasi kerja pegawai, maka semakin besar pula kebutuhan bagi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Sikap ketidakpuasan kerja yang diterapkan oleh karyawan diduga mengalami berbagai permasalahan, tulisan perilaku kerja pasif, tingkat absensi karyawan, dst. Stres terkait pekerjaan ini akhirnya terwujud di PT Indoaluminium Intikarsa Industri. Perlu diingat bahwa prestasi kerja merupakan urusan pribadi karena setiap individu akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda berdasarkan pengalaman yang dimiliki masing-masing dalam kehidupannya masing-masing.

Kepuasan karyawan dianggap penting dalam menentukan keberhasilan organisasi mana pun. Dalam hal ini karyawan dapat menilai merasa puas atau tidaknya dengan suatu pekerjaan. Bukti yang dapat dilihat dari kepuasan kerja seperti kepemimpinan, kebutuhan dalam psikologis, reward atau usaha, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan dalam bekerja. Kepuasan kerja juga terdapat nilai positif terhadap pekerjaannya pada diri seseorang. Ketika pekerja merasa bahagia dengan posisinya, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan kewajibannya dengan kemampuan terbaiknya.

Akan tetapi tidak semua karyawan dapat merasakan kepuasan ketika melakukan tugasnya. Karyawan akan merasa cemas, tidak bersemangat, tidak

merasa betah dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan dan sadar akan apa yang diinginkan para pekerjanya. Selain faktor masalah kepuasan kerja yang terjadi adapun terdapat masalah stres yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan untuk melakukan tugas yang tidak mereka sukai, dan yang lebih penting, tekanan yang datang dari atasan mereka.

Artinya stress kerja muncul disaat karyawan merasa dirinya tidak mampu memenuhi tuntutan dalam pekerjaan. Kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugasnya, target yang diinginkan terlalu tinggi, dan tekanan yang diberikan oleh atasannya. Karyawan yang mengalami stres terkait pekerjaan dari atasannya akan dengan cepat menjadi tidak bahagia, tidak termotivasi, dan frustrasi, yang akan menghambat kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaannya seefektif mungkin. Jika dalam kurun waktu panjang, jika stress kerja tidak ditangani oleh perusahaan mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain lingkungan kerja selain kepuasan kerja dan stres.

Lingkungan kerja adalah faktor dari diluar dari karyawan berupa fisik ataupun non fisik. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar menjadi lebih kondusif guna memperlancar suatu pekerjaan. Lingkungan fisik

merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bentuk fisik seperti luas ruang kerja, kebisingan, pencahayaan, temperatur ruangan, keamanan ketika kerja dan lainnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan berupa interaksi dengan sesama karyawan, atasan dan bentuk interaksi yang lain. Jika tempat kerja tidak nyaman maka karyawan tidak akan merasa produktif. Selain itu, karyawan menemukan kenyamanan dalam hubungan mereka dengan atasan dan satu sama lain. Kecenderungan berpindah perusahaan akan berkurang jika tingkat kenyamanan lingkungan cukup.. Pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri menemukan fakta bahwa terdapat mushola, tempat istirahat khusus karyawan, tempat parkir khusus karyawan serta penggunaan system absensi elektronik dengan *ID Card*.

Namun, ada hal yang perlu diperbaiki lagi. Pertama, keamanan di loker barang karyawan belum dilengkapi seluruhnya dengan CCTV dan masing-masing loker karyawan tidak terdapat gembok, sehingga karyawan harus membawa gembok sendiri. Hal tersebut berpotensi terjadinya tindak pencurian barang. Kedua, jumlah toilet yang masih kurang bila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada. Untuk lingkungan kerja non fisik diPT Indoaluminium Intikarsa Industri, baik hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, pihak manajemen memiliki beberapa program yang bisa mempererat hubungan antara karyawan maupun dengan atasan. Namun, dikarenakan mayoritas merupakan karyawan muda, masih ada perselisihan antar karyawan karena keegoisanya masing-masing, sehingga terkadang terjadi kurang koordinasi dan kerjasama antara sesama karyawan.

Penelitian yang terdapat pada jurnal (Thalib *et al.*, 2021) menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover*, hal ini terjadi jika kepuasan kerja semakin meningkat maka *turnover intention* akan berkurang dan tingkat kinerja pegawai akan meningkat. Peningkatan kepuasan karyawan sangat penting karena merupakan kunci keberhasilan bisnis organisasi mana pun. Perusahaan harus mengutamakan kepuasan karyawan agar dapat memahami apa saja kebutuhan mereka akan lingkungan kerja dan tingkat pelayanan yang lebih baik. (Rizwan & Mukhtar, 2014). Kepuasan kerja dan *turnover* saling berhubungan ketika pekerja tidak diperlakukan dengan baik di tempat kerja, mereka menjadi tidak puas dengan posisi mereka dan akhirnya memutuskan untuk keluar atau berhenti. (Mangumbahang *et al.*, 2023).

Banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam organisasi, misalnya seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, Karena mereka percaya bahwa mereka mempunyai sedikit peluang untuk berkembang, hal ini dapat menyebabkan motivasi yang buruk dan ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan akuntabilitas, kesuksesan, pengakuan, dan peningkatan harga diri. (Faslah, 2010).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, keinginan berpindah karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. (Thalib *et al.*, 2021), (H. Hidayati & Rizalti, 2021) dan (Kristin *et al.*, 2022). Namun demikian beberapa peneliti juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

karyawan (Bennett & Johnston, 2023), (Wibowo *et al.*, 2023) dan (U. Hidayati, 2023).

Besar kecilnya keinginan berpindah karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan ke PT Indoaluminium Intikarsa Industri, Perusahaan sudah memberikan bonus, thr, kelebihan upah lembur, asuransi kecelakaan kerja, serta terdapatnya satpam guna menjaga keamanan. Namun *turnover intention* masih tetap terjadi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap niat keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dengan judul ***“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya :

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang?
2. Bagaimana pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang?

4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin disampaikan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Indoaluminium Intikarsa Industri Di Cikarang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada manajemen sumber daya manusia terutama dalam halnya terkait *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja.

b. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam halnya terkait pengaruh antara kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan untuk pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dalam kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat melakukannya pencegahan terjadinya *turnover* yang dapat merugikan perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap – tiap bab.

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

Bab III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data

Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan yang diteliti, hasil dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian

Bab V PENUTUP

Pada bab ini berisi penutupan dan implikasi manajerial