

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dan kunci penggerak utama dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur – unsur seperti mesin, modal, dan bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur – unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Masing – masing perusahaan memiliki cara yang berbeda untuk mengelola karyawan yang potensial agar tetap bekerja di perusahaan dan dapat berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan dimana ia bekerja. Mengelola sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang mudah karena setiap sumber daya manusia yang ada mempunyai konsep pemikiran dan karakter yang berbeda - beda yang dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor.

Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan yang terlibat di dalamnya agar dapat berkontribusi secara maksimal. Karena untuk memaksimalkan perkembangan perusahaan juga sumber daya manusia merupakan unsur utama sebagai penggerak dalam setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan guna mencapai tujuannya.

Dalam menghadapi dinamika perusahaan yang berhubungan dengan sumber daya manusianya, perusahaan harus mampu mempertahankan

karyawan terbaiknya agar tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Karyawan yang meninggalkan atau berpindah perusahaan disebut juga dengan *turnover*. *Turnover* sering terjadi pada perusahaan, terutama *turnover* karena niat yang timbul dari seorang karyawan / *turnover intention*.

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh para pengusaha dan harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri.

Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon – calon untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Namun jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

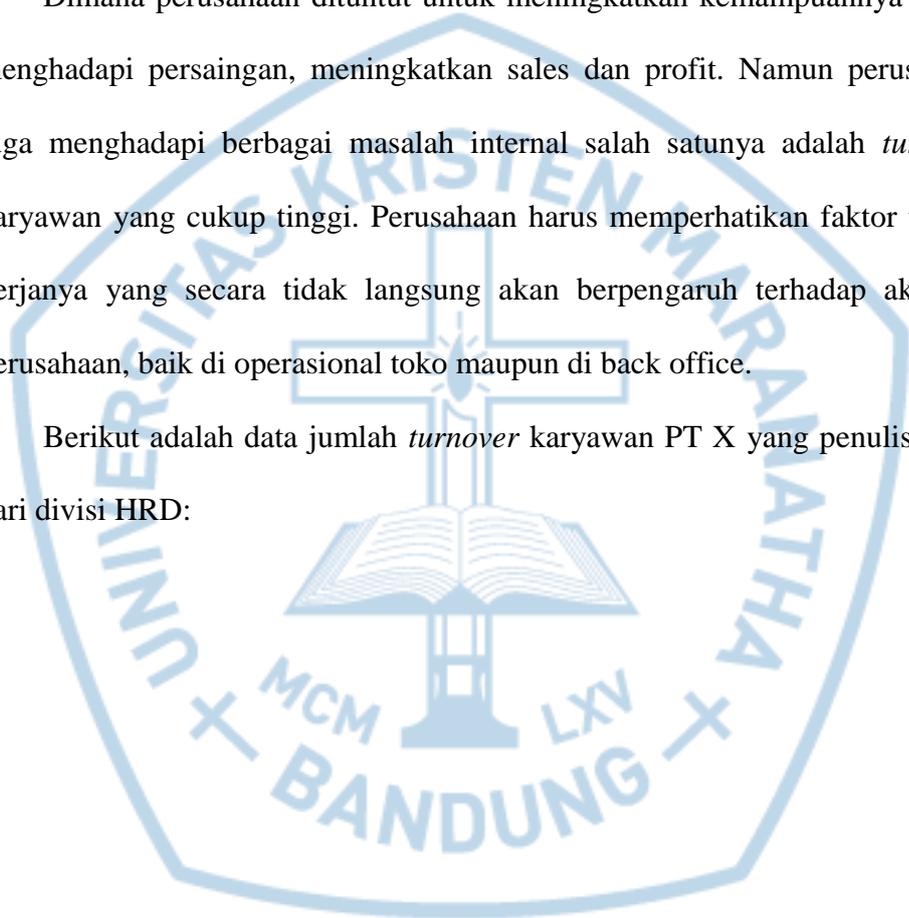
Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan juga akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan perusahaan oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin.

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Salah satu faktornya yaitu stres kerja yang menjadi fenomena di dunia kerja modern saat ini Qureshi *et. al*, (2012). Salah satu perusahaan yang mengalami turnover yang tinggi ialah PT X. Perusahaan ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang retail terbesar di Jawa Barat.

Dimana perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi persaingan, meningkatkan sales dan profit. Namun perusahaan juga menghadapi berbagai masalah internal salah satunya adalah *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Perusahaan harus memperhatikan faktor tenaga kerjanya yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan, baik di operasional toko maupun di back office.

Berikut adalah data jumlah *turnover* karyawan PT X yang penulis dapat dari divisi HRD:



Tabel 1.1

Data Turnover Karyawan PT X

	2016		2017	
Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
Januari	1	2	0	1
Februari	1	2	1	0
Maret	2	3	2	2
April	0	0	0	4
Mei	4	0	3	0
Juni	1	0	1	0
Juli	1	2	0	5
Agustus	0	3	2	3
September	1	2	4	1
Oktober	1	4	1	0
November	3	1	0	2
Desember	2	0	1	0
Jumlah	17	19	15	18

Sumber: Arsip Data HRD PT X

Dari data *turnover* tersebut dibandingkan dengan jumlah seluruh karyawan di departemen A di perusahaan X yang mencapai 60 orang, persentase *turnover* pada tahun 2016 mencapai 31.6 persen, sedangkan pada tahun 2017 mencapai 30 persen. Jika kita lihat, memang terjadi penurunan persentase *turnover* sebesar 1.6 persen dari tahun 2016 ke tahun 2017.

Namun, tingkat *turnover* pada PT X ini dapat dikatakan tinggi, mencapai angka 30 persen. Menurut Soegandhi (2013) tingkat intensi keluar karyawan dikatakan tinggi apabila mencapai angka 2 persen ke atas dari total karyawan yang dimilikinya.

Selain itu peningkatan *turnover* pada suatu organisasi atau perusahaan juga akan berdampak negatif untuk citra perusahaan itu sendiri karena organisasi

atau perusahaan tersebut akan dianggap kurang mampu memperhatikan kebutuhan para karyawannya, khususnya jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang potensial.

Dalam penelitian ini, penulis melihat bahwa ada pengaruh yang cukup kuat antara stres kerja yang dirasakan karyawan serta lingkungan kerja yang ada yang berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT X.

Penelitian Qureshi *et. al*, (2013) menemukan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*.

Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja, maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Berikut penulis lampirkan data pra-survey untuk stres kerja di PT X

Tabel 1.2

Data Pra-Survei Stres Kerja Karyawan PT X

Pra-Survey Stres Kerja					
No	Pertanyaan	Jawaban %		Jumlah Pegawai	Target %
		Ya	Tidak		
1.	Apakah beban kerja yang diberikan berlebihan?	76	24	62	100
2.	Apakah tekanan dari tugas yang diberikan berlebihan?	63	37	62	100
3.	Apakah anda menangani peran ganda dalam pekerjaan?	55	45	62	100
4.	Apakah terdapat perbedaan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan?	51,5	48,5	62	100

Dari hasil pra-survey tersebut melalui 4 pertanyaan yang coba penulis ajukan ke pada karyawan PT X di department A, hasil menunjukkan bahwa rata – rata karyawan merasa memiliki beban kerja yang berlebihan, tekanan tugas yang berlebihan, beberapa peran ganda, dan perbedaan visi dan misi antara perusahaan dan karyawan.

Data pendukung ini dapat dijadikan acuan data dalam penelitian ini bahwa stres kerja cukup berpengaruh dan menjadi alasan serta faktor pendorong tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan X.

Selain stres kerja, faktor lainnya yaitu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan tempatnya bekerja sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Sari, 2011).

Berikut penulis lampirkan data pra-survey untuk lingkungan kerja di PT X

Tabel 1.3

Data Pra-Survei Lingkungan Kerja Karyawan PT X

Pra-Survey Lingkungan Kerja					
No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Target %
		Ya	Tidak		
1.	Apakah lingkungan kantor ini cukup bersih?	81	19	62	100
2.	Apakah keamanan perusahaan cukup terjamin?	78	22	62	100
3.	Apakah penerangan di kantor sudah cukup?	65	35	62	100
4.	Apakah lingkungan kantor cukup kondusif?	73	27	62	100

Dari hasil pra survey ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keadaan karyawan dalam bekerja, lingkungan yang nyaman akan mendukung karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian Qureshi *et. al*, (2013) juga menyebutkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT X sebagai salah satu perusahaan retail terbesar di Jawa Barat dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dimulai dengan memperhatikan faktor tenaga kerjanya.

Perusahaan harus memiliki solusi untuk mengatasi masalah *turnover intention* yang dimilikinya ini agar para karyawannya merasa nyaman dari segi lingkungan dan stres kerja yang dihadapi dapat ditekan seminimal mungkin. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan menjaga kestabilan sumber daya manusianya juga menekan biaya dari bagian HRD-nya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT X”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja di perusahaan X?
2. Bagaimana lingkungan kerja di perusahaan X?
3. Bagaimana *turnover intention* di perusahaan X?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di perusahaan X baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui stres kerja di perusahaan X.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja di perusahaan X.
3. Untuk mengetahui *turnover intention* di perusahaan X.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di perusahaan X baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis:

- Sebagai sarana belajar dalam menambah wawasan penulis tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di PT X
- Melatih penulis untuk membuat karya tulis ilmiah serta mengukur kemampuan penulis dalam menerapkan teori – teori dalam penelitian yang sebenarnya dan juga sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata dua (S2) Magister Management.

2. Bagi Perusahaan:

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan ataupun referensi yang berguna bagi PT X dalam pengelolaan SDM-nya.

3. Bagi Pihak Lain:

- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dibidang SDM, baik teori maupun yang diterapkan dalam perusahaan.