



## Bab I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya perkembangan dunia usaha yang diikuti dengan meningkatnya perekonomian Indonesia membuat persaingan usaha menjadi meningkat. Perusahaan yang merupakan sebuah organisasi bisnis akan menghadapi kondisi lingkungan yang semakin dinamis dan kemajuan teknologi yang cepat. Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Untuk itu perusahaan harus fleksibel dan memiliki manajemen yang efektif, dan tentu saja sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukung hal tersebut. Menurut Hasibuan (2014:244) “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya”. Keberhasilan perusahaan, bukan hanya semata-mata dilihat dari perencanaan bisnis yang dibuat. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Tetapi sering kali perusahaan memiliki kendala atau hambatan dalam mencapai tujuan itu.

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Employee turnover* adalah tingkat di mana orang (karyawan) meninggalkan sebuah organisasi yang dinyatakan oleh Armstrong (2014:249). *Turnover* karyawan dapat terjadi karena timbulnya niat atau keinginan dari karyawan



untuk memutuskan pindah atau keluar dari perusahaan. Keinginan untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*) pada dasarnya adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi atau tingkat pergantian karyawan di dalam suatu perusahaan pada periode tertentu yang tentu disebabkan oleh berbagai faktor. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan, rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi serta kondisi lingkungan perusahaan.

Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi terutama jika sumber daya manusia yang handal yang meninggalkan perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan kepastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada keinginan untuk pindah (*turnover intention*) sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekan. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dari survei dan wawancara yang dilakukan penulis diperoleh data di PT Sefas Pelindotama yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Tahun 2015 s/d 2016

Tahun	Jumlah karyawan sebelum <i>Re-sign</i>	Jumlah karyawan <i>Re-sign</i>	Jumlah karyawan setelah <i>Re-sign</i>	Presentase
2015	36	3	37	8,21 %
2016	36	6	35	16,90%

Sumber: Bagian HRD PT Sefas Pelindotama Jakarta

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan dari tahun 2015 sampai 2016 ada peningkatan. Pada tahun 2015 tingkat *turnover* karyawan adalah sebesar 8,21% yang diiringi dengan peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2016 sebesar 16,90%, dimana terjadi kenaikan tingkat *turnover* sebesar 8,69%. Data menunjukkan bahwa selama 2 tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah pada *turnover* karyawan. Karyawan yang dimaksud yakni karyawan dalam berbagai departemen. Menurut Armstrong (2014) *The CIPD* menemukan bahwa tingkat rata-rata *turnover* di UK adalah 11,9%. Perusahaan menganggap bahwa dengan adanya peningkatan *turnover* pada karyawan, perusahaan terkena dampak negatifnya yaitu adanya penambahan biaya-biaya seperti rekrutmen dan pelatihan untuk karyawan baru serta adanya waktu yang dikorbankan untuk mencari karyawan baru, dan beban pekerjaan dilimpahkan pada karyawan lain.

## B. Identifikasi Masalah

Menurut hasil Penelitian Toly (2001) menyatakan bahwa keinginan untuk pindah (*turnover intention*) baik itu tinggi atau rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan



organisasional dan *job insecurity*. Seperti yang dikatakan Siagian (2015:297) bahwa keinginan untuk pindah dapat ditimbulkan oleh ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Sebab ketidakpuasan dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah, kondisi kerja tidak memuaskan, dan lain-lain. Penelitian dan literatur lain juga ada yang menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah (*turnover intention*) terkait dengan stres kerja dan lingkungan kerja. Dalam penelitian Qureshi et. al, (2013) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan turnover intention, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah turnover intention. Penelitian Qureshi et. al, (2013) juga menyatakan bahwa ditemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*), dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja dapat muncul karena beberapa penyebab diantaranya adalah beban kerja berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan rendah, iklim kerja yang tidak sehat, dan adanya konflik kerja. Menurut Sedarmayanti (2015:222) karyawan mengharapkan perusahaan memberikan lingkungan yang aman, terjamin, dan sehat. Lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan, menurut Mangkunegara (2013:163) aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: Keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai. Lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak nyaman bagi karyawan akan berdampak pada perusahaan dalam bentuk keinginan untuk pindah (*turnover intention*), baik itu dalam bentuk pengurangan maupun peningkatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta dilindungi IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh pada keinginan untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*)?
2. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh pada keinginan untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*)?
3. Bagaimana kepercayaan organisasional berpengaruh pada keinginan untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*)?
4. Bagaimana *job insecurity* berpengaruh pada keinginan untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*)?
5. Bagaimana stres kerja berpengaruh pada keinginan untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*)?
6. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh pada keinginan untuk pindah pada karyawan (*turnover intention*)?

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan data di atas bahwa PT Sefas Pelindotama Jakarta memiliki masalah *pada turnover* karyawan, dimana selama 2 tahun terakhir terjadi peningkatan *turnover*. Berdasarkan wawancara dengan Manajer HRD di PT Sefas Pelindotama Jakarta dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan bonus, tunjangan, upah lembur, pelatihan, tersedianya CCTV, serta adanya petugas keamanan, namun keinginan untuk pindah (*turnover intention*) masih tetap terjadi atau masih terdapat *turnover*. Maka terdapat indikasi yang bahwa *turnover* karyawan yang terjadi memiliki sebab lain yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) diantaranya adalah stres kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat keinginan untuk pindah (*turnover intention*) karyawan yang membuat peneliti tertarik. Faktor yang menyebabkan tingginya keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang didapat salah satunya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



adalah kondisi lingkungan kerja. Hal ini dilihat dari observasi yang dilakukan peneliti pada lingkungan perusahaan dan disertai wawancara pada beberapa karyawan yaitu kurangnya fasilitas kerja, selain itu ruang kerja yang dan lingkungan perusahaan yang kurang nyaman, serta dari wawancara dengan beberapa karyawan mengeluhkan beban kerja diberikan serta waktu kerja yang berkaitan dengan adanya stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahannya yang akan dibahas menjadi:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta?

#### D. Batasan Penelitian

Meningat keterbatasan biaya dan waktu yang ada pada penulis, maka penulis membuat batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek yang menjadi penelitian adalah pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*).
2. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT Sefas Pelindotama Jakarta (tidak termasuk jajaran direksi)
3. Penelitian ini akan dilakukan dari April 2017 – Juli 2017

#### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar batasan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya pada poin-poin diatas, maka penulis dapat merumuskan masalahnya adalah sebagai berikut

**“Bagaimana Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah (*turnover intention*) Pada Karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta? ”**



## F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Sefas Pelindotama Jakarta.

## G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu:

### 1. Bagi PT Sefas Pelindotama Jakarta (Perusahaan)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan serta kebijakan perusahaan yang dapat diambil perusahaan untuk menurunkan dan mengendalikan tingkat keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan. Melalui hal-hal yang berkaitan dengan stres kerja yang ada di dalam perusahaan dan dapat mengetahui serta memperbaiki lingkungan kerja seperti apa yang diinginkan dan nyaman, sehingga diharapkan mengetahui langkah-langkah yang dapat diambil perusahaan untuk menurunkan dan mengendalikan tingkat keinginan untuk pindah (*turnover intention*) pada karyawan.

### 2. Bagi Akademisi dan Insitutsi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *keinginan untuk pindah (turnover intention)*. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi sumber informasi pengetahuan dan sebagai bahan perbandingan bagi pembaca yang berminat untuk kemudian meneliti lebih lanjut lagi mengenai perusahaan ini atau dengan objek penelitian yang berbeda yang ditinjau dari jenis jenis variabel yang berbeda, sehingga akan membuat lebih banyak penelitian.

Ha Cipta Dilindungi Undang-Undang

Ha Cipta Dilindungi Undang-Undang  
IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.