

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dimiliki oleh perusahaan. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada SDM yang ada sehingga dapat dikatakan bahwa SDM menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin organisasi serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik. Peristiwa yang sering terjadi di dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri bersikap. Salah satu sikap karyawan adalah *Turnover Intention*, yaitu pergerakan karyawan keluar dari organisasi yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya (Supardi dan Aulia Anshari, 2022). Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi sehingga tidak dapat diprediksi, *Turnover intention* karyawan tetap menjadi salah satu masalah yang paling membuat frustrasi yang dihadapi oleh organisasi dan perusahaan selama beberapa dekade. Tingkat *turnover* karyawan meningkat dalam beberapa tahun terakhir di setiap bidang (Chiat et al, 2019).

Turnover Intention sendiri adalah niat seorang pekerja untuk meninggalkan suatu organisasi dengan sengaja setelah jangka waktu tertentu bekerja dalam organisasi tersebut, setelah pertimbangan yang cermat (Chen et al,

2019). Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah perasaan karyawan yang ingin berhenti dan berganti pekerjaan dari pekerjaan sebelumnya (Sazili et al, 2022).

PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan berbagai ukuran. Menjadi salah satu perusahaan yang mengalami fenomena *Turnover Intention* yang terjadi dalam 3 tahun terakhir. Dampak setelahnya terjadi penurunan kinerja karyawan yang dikarenakan ketidakjelasan organisasi. Berikut data Turnover Intention karyawan PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe tahun 2020-2022.

Tabel 1. 1 Data *Turnover Intention* Karyawan Yang Keluar dari PT. Ima Montaz Sejahtera

Tahun	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase
2020	3	2	105	1.9%
2021	5	8	102	1.2%
2022	10	12	100	12%

Sumber : PT. Ima Montaz Sejahtera

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan yang mengalami peningkatan mulai dari tahun 2020-2022. Dilihat dari data diatas, pada tahun 2020 tingkat *turnover* sebesar 1,9% atau sebanyak 105 karyawan,tahun 2021 tingkat *turnover* sebesar 7,8% atau sebanyak 102 karyawan dan pada tahun 2022 tingkat terjadinya *turnover* sebesar 12% atau sebanyak 100 karyawan.

Dari fenomena *Turnover Intention* ini akan merugikan perusahaan karena banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, diantaranya biaya

untuk proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan baru, dan tidak tercapainya tujuan bersama dalam organisasi. Faktor pertama dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sering dianggap sebagai sikap karyawan yang paling penting di dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja sendiri dapat dikatakan sebagai perasaan orang tentang pekerjaan mereka secara umum atau tentang aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka (Puhakka, et al 2021).

Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain, pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Pernyataan tersebut merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, 2019) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention* (Ningtyas, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe fenomena yang terjadi yaitu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan yang masih kurang sesuai dengan apa yang dikerjakan, sehingga karyawan masih kurang puas dengan apa yang didapatkan setelah bekerja di tempat tersebut. Beberapa karyawan yang mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan mungkin akan mempertahankan dengan sedikit apresiasi yang

diberikan atasan terhadap karyawan tersebut. Selain kepuasan kerja, faktor kedua yang diduga mempengaruhi *turnover Intention* adalah keterlibatan kerja, keterlibatan kerja dalam suatu perusahaan menjadi salah satu pengaruh terjadinya *Turnover Intention*. Menurut (Triastuti et al, 2021) Keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerja dipekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang rendah. Dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe adanya fenomena keterlibatan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. bisa dikatakan karyawan rata-rata memiliki keterlibatan kerja yang bagus sehingga, membantu perusahaan dalam menggapai suatu tujuannya. Adapun keterlibatan kerja berkaitan dengan *burnout* dan *job insecurity* (ketidakamanan kerja). *Burnout* adalah dampak dari adanya stres yang diakibatkan beban kerja yang diterima dengan gejala berupa tingginya tingkat kelelahan, sikap *negative* terhadap pekerjaan dan berkurangnya profesional karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan (Theresia et al, 2016) ditemukan adanya hubungan negatif antara *burnout* dengan keterlibatan kerja, sehingga makin tinggi keterlibatan kerja maka semakin rendah *burnout* yang dapat

ditimbulkan. Sedangkan *Job insecurity* (ancaman pekerjaan) merupakan suatu kondisi ketika karyawan merasa terancam dalam pekerjaannya. Keterancaman tersebut dapat berupa terputusnya hubungan pekerjaan, berkurangnya rasa aman yang dirasakan saat bekerja dan berkurangnya gaji yang diterima. Menurut penelitian yang dilakukan (Vini et al, 2020) menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan keterlibatan kerja pada karyawan. Hal tersebut ditunjukkan apabila *job insecurity* karyawan meningkat maka keterlibatan kerja menurun dan begitu pula sebaliknya.

Menurut penelitian yang dilakukan (zhou et al, 2022) menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan *turnover intention*. Hal tersebut ditunjukkan dengan hubungan yang negatif antara keterlibatan kerja dengan *turnover intention*. Semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* seseorang. Sehingga, pada penelitian ini menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat mengurangi niat seseorang untuk melakukan *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, faktor terakhir yang diduga mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja dianggap sebagai salah satu dampak yang ditimbulkan akibat tekanan tinggi yang diperoleh karyawan saat bekerja. Stres kerja dapat dikatakan sebagai ketidakmampuan, keadaan emosional yang merugikan, serta menurunnya kondisi seseorang dari aspek psikologis. Stres kerja dapat diartikan pula sebagai ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi tantangan atau tekanan dari pekerjaan akibat ketidakcocokan antara kemampuan tenaga kerja dengan tugas

yang diterima (Wagih et al, 2022). Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe terdapat fenomena stres kerja yang dimiliki karyawan. Stres kerja di perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi karena perusahaan mungkin memberikan beberapa tugas yang berlebihan kepada karyawannya sehingga karyawan merasa tertekan dengan tugas yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan Dewi dan Asep (2020) menemukan adanya hubungan positif stres kerja terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi, sehingga hal ini dapat memunculkan image negatif kepada calon pelamar. Permasalahan tingginya *turnover* sangat perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan agar istilah “karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga” tidak hanya dianggap sebagai kata kiasan oleh masyarakat pada umumnya dan karyawan yang telah bekerja pada khususnya.

Berdasarkan permaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe ?
2. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe ?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover Intention* karyawan pada PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Ima Montaz Sejahtera Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian penelitian di atas oleh karena itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut :

1. Secara teoritis, penelitian ini mampu dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang dalam Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Stres Kerja.
2. Bagi perusahaan, hasil dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pertimbangan untuk meminimalisir terjadinya keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah kerja, yakni dengan mempertimbangkan faktor Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Stres Kerja.
3. Bagi Penulis, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baik teoritis yang didapat selama kuliah maupun penerapan teorinya pada realita yang ada di lapangan.