

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan harus memiliki kemampuan daya saing dan keunggulan yang kompetitif berkualitas serta harus memiliki kesiapan dan kualitas kinerja yang baik. *Human Resources* merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi sehingga harus dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam melakukan segala aktivitas di suatu organisasi ataupun perusahaan selalu melibatkan unsur manusia oleh karena itu peran sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang terjaga, disertai pelatihan dan pengelolaan yang baik pula, akan berdampak positif pada kemajuan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Pranata *et al.*, 2019).

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan, oleh karena itu agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka perusahaan harus selalu memperhatikan dan memelihara kesejahteraan karyawannya. Jika kesejahteraan karyawannya sudah terjaga dan terjamin maka karyawan yang memiliki bakat dan potensi yang unggul akan bertahan dan tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah dari perusahaan. Suatu hal yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur bahwa organisasi mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik ialah melihat tingkat perputaran karyawan yang rendah (Prasetyo dalam Gresika, 2023).

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh West & Turner (2008) tentang teori pertukaran sosial, teori tersebut mengatakan bahwasannya individu memandang hubungan mereka dalam konteks ekonomi dan mereka menghitung pengorbanan lalu dibandingkan dengan penghargaan yang didapatkannya, dalam teori pertukaran sosial melibatkan dua orang atau lebih dalam interaksinya, orang-orang dalam hubungan itu tentunya akan memandang apakah suatu hubungan akan mereka lanjutkan atau tidak. Karyawan akan mengembangkan perilaku saling mendukung yang kuat dengan organisasi atau pimpinan mereka dan dapat menyebabkan perilaku kerja yang efektif untuk itu karyawan mengharapkan dukungan yang sama dari perusahaan (Ningsih & Putra, 2019).

Perusahaan harus senantiasa memperhatikan karyawan agar mereka dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika karyawan merasa tertekan, tidak diperhatikan, dan kebutuhan mereka tidak terpenuhi, kemungkinan besar mereka akan meninggalkan perusahaan. Dikenal sebagai "niat berpindah", keluarnya seorang karyawan dari perusahaan dimulai dengan keinginannya untuk meninggalkan perusahaan. (Mahrofi dalam Minarsih, 2019).

Turnover intention didefinisikan niat untuk keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan tempat dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan pekerjaan diperusahaan lain (Asmara, 2017). *Turnover intention* ini menjadi salah satu permasalahan yang umum terjadi pada setiap perusahaan dan menyebabkan perusahaan menjadi kecewa dikarenakan karyawan yang mempunyai kompetensi berkualitas dari hasil perkrutannya memilih untuk bekerja diperusahaan lain.

Masalah keinginan berpindah yang tinggi tampaknya telah menjadi masalah yang serius, saat ini dimana banyak karyawan yang meninggalkan organisasinya, tingkat turnover yang tinggi akan memberi dampak negatif pada sebuah organisasi, seperti memicu ketidakpastian terkait tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia, meningkatnya biaya pelatihan , biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, serta kerugian waktu yang dibutuhkan untuk mendapatkan karyawan baru. *Turnover* yang tinggi juga akan membuat organisasi menjadi tidak efisien karena dalam hal ini perusahaan akan kehilangan karyawan berpengalaman mengharuskan perusahaan untuk melatih ulang karyawan yang baru. (Saklit dalam Yumna, 2022).

Dari uraian diatas terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* yang harus diperhatikan seperti stres kerja, kepuasan kerja, serta pengembangan karir sehingga kemungkinan terjadinya keinginan untuk berpindah dapat ditekankan. suatu elemen kemungkinan dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan ialah stres kerja karyawan yang tinggi. Stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang merasakan tekanan yang berlebihan, dan akibat dari hal itu menyebabkan kondisi psikologisnya terganggu atau mengalami gangguan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wjino dalam Supriyanti, 2022) menyatakan bahwa Stres kerja merupakan suatu hasil penghayatan menurut pandangan (perasaan) dari individu itu sendiri, hubungan antar sesama individu baik hubungan individu dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun interaksi antara atasan dengan bawahan yang dapat merugikan dan menekan secara psikis, fisiologis, serta sikap individu.

Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi karyawan sehingga sangat rentan mengalami stres kerja dalam pekerjaannya. Di era zaman yang semakin maju, begitu ketatnya persaingan kerja yang mengharuskan karyawan dapat beradaptasi dalam segala kondisi, meningkatnya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi, biaya hidup yang tak sejalan dengan tingkat pendapatan, dan faktor lain sebagainya. Stres juga dapat muncul dikarenakan terlalu banyak tuntutan-tuntutan dari atasan, beban kerja yang begitu tinggi dan waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Deswarta *et al.*, 2021).

Stres kerja yang terlalu besar akan menyebabkan turunnya prestasi kerja, karena terganggunya pelaksanaan pekerjaan akibat stres itu sendiri, sehingga kemampuan mengendalikan stres menjadi hilang, sulit menentukan suatu keputusan, ketidakteraturan perilaku dan pada tingkat yang tinggi karyawan tidak memiliki prestasi kerja karena jatuh sakit atau meninggalkan organisasi secara sukarela (*turnover*).

Selain stres kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja karyawan yang rendah pada saat menjalankan pekerjaannya di suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu, atau juga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu kondisi emosional yang positif disadari oleh seseorang saat menjalankan sebuah pekerjaan. Menurut Kartika (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dianggap penting harus ditumbuhkan pada diri setiap karyawan jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah

maka akan sangat mempengaruhi keinginan mereka untuk berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mayasari *et al.*, (2022) mengatakan kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan menilai atas suatu pekerjaannya, jika ada perasaan yang menyenangkan didalam diri karyawan atas suatu pekerjaan yang dijalankan maka dapat diartikan bahwa pekerjaan tersebut memberikan kepuasan bagi pekerjanya, sebaliknya jika terdapat perasaan yang tidak puas muncul maka pekerjaan tersebut tidak memberikan rasa menyenangkan untuk dikerjakan. Dan berpendapat bahwa suatu perusahaan akan menanggung beban biaya yang cukup tinggi akibat dari ketidakpuasan karyawan yang ditunjukkan dari berbagai tindakan dari karyawan itu sendiri seperti sering kali absen saat bekerja, adanya karyawan yang berhenti kerja dan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Selain itu pengembangan karir juga merupakan salah unsur yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Pengembangan karir dapat dikatakan sebagai faktor internal yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, diketahui tidak sedikit yang menjadikan pengembangan karir sebagai tolak ukur keberhasilan dan kesuksesan karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir disebut sebagai kesempatan merencanakan jenjang karir, promosi jabatan dan pengembangan kompetensi diri untuk meningkatkan kemampuan (Suryani *et al.*, 2020). Pengembangan karir pegawai sangat penting untuk selalu diperhatikan oleh pimpinan, karena jika tidak diberikan perhatian yang cukup maka akan

mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai yang menghambat tercapainya tujuan organisasi.

ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan umum yang meliputi bisnis supermarket dan pasar mini bisnis utama perusahaan adalah ritel produk konsumen melalui jaringan minimarket yang dikenal dengan nama Alfamidi. Perusahaan ritel ini mengalami turnover karyawan yang dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Perpindahan karyawan pada ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara sering terjadi, sehingga perusahaan harus mengeluarkan lebih banyak biaya untuk mempersiapkan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, kemudian akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan hasil kerja yang diperoleh, oleh sebab itu *turnover intention* karyawan menjadi masalah yang serius dan harus segera ditangani oleh ALFAMIDI yang berada di daerah perdagangan Kabupaten Simalungun Sumatera Utara.

Berdasarkan temuan observasi yang dilakukan oleh peneliti secara langsung bahwa tingkat *turnover intention* karyawan ALFAMIDI yang berada di daerah perdagangan kabupaten simalungun sumatera utara dapat dilihat dari persentase jumlah karyawan 3 tahun terakhir pada tahun 2021 sebanyak 60 karyawan dengan tingkat *turnover intention* sebesar 10%, pada tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 62 karyawan dengan tingkat *turnover intention* sebesar 15,5%, kemudian pada tahun 2023 jumlah karyawan sebanyak 65 karyawan dengan tingkat turnover intention sebesar 9,3 % penambahan jumlah karyawan dari tahun ketahun

dikarenakan ALFAMIDI tersebut mengalami kenaikan potensi sales pendapatan dan adanya perubahan waktu kerja, yaitu yang sebelumnya shift kerja dimulai dari jam 07:00-00:00, sekarang waktu kerjanya menjadi shift 24 jam, oleh sebab itu diperlukan penambahan karyawan.

Peneliti juga melakukan observasi lanjutan secara langsung bahwasannya ditemukan niat keluar di ALFAMIDI yang berada didaerah perdagangan Kabupaten Simalungun Sumatera Utara cukup tinggi, Hal ini dapat dilihat dari banyaknya tekanan dalam pekerjaan yang menimbulkan stres kerja yang tinggi pada ALFAMIDI. Salah satu bentuk dari adanya stres kerja di ALFAMIDI tersebut yaitu terdapat banyak tekanan target (beban kerja) dari perusahaan seperti setiap karyawan diwajibkan menjual barang dalam waktu tertentu tanpa mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti situasi pasar yang dapat mempengaruhi penjualan, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang seharusnya, ditambah lagi dengan waktu kerja yang tidak fleksibel dimana karyawan diharuskan untuk mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan, membebani karyawan dengan tugas-tugas tambahan diluar daripada jam kerja tanpa memberikan tambahan kompensasi. Dari uraian tersebut membuat karyawan memiliki tanggung jawab yang berlebih dan tentu akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan.

Kemudian kepuasan kerja karyawan dimana, Gaji yang diberikan oleh perusahaan sewaktu-waktu akan dipotong dikarenakan adanya kondisi ketidakpastian mengenai barang yang hilang disetiap bulannya, atau adanya pembebanan NSB (nota selisih barang) yang dibebankan oleh seluruh karyawan

ketika btk (uang) atau batas toleransi kehilangan sudah melebihi ketetapan yang diberi perusahaan, dan kepemimpinan yang diterapkan terlalu menekan karyawan karena setiap karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan yang telah diberikan oleh perusahaan. Ditambah lagi dengan komunikasi yang kurang efektif antara atasan maupun dengan sesama rekan kerja hal ini dikarenakan komunikasi yang terjadi dilakukan secara online akibatnya akan menghasilkan komunikasi yang terkadang seperti misalnya pesan di WhatsApp bisa terabaikan atau terlupakan oleh atasan atau rekan kerja karena volume pesan yang tinggi atau karena mereka sedang sibuk dengan hal lain.

Disamping itu pengembangan karir karyawan di ALFAMIDI tersebut juga mengenai pelatihan, kebutuhan karier dan informasi karier cukup terbuka dan didukung oleh perusahaan, diantaranya seperti bentuk pelatihan sesuai dengan bidangnya misalnya, pelatihan tentang product knowledge (pengenalan kemasan, varian rasa, servis pelayanan, *stok opname* atau proses perhitungan barang dimana data yang ada di komputer harus sesuai dengan fisik yang ada di toko, maka dengan adanya pelatihan-pelatihan tersebut secara keseluruhan akan mendukung pertumbuhan pengembangan karir karyawan ALFAMIDI yang berada di daerah perdagangan Kabupaten Simalungun Sumatera Utara secara signifikan. akan tetapi terdapat beberapa masalah pengembangan karir karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan seperti salah satunya mutasi yang tidak sesuai dengan domisili menyebabkan tingginya *turnover intention* karyawan ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara.

Penelitian terdahulu menjadi acuan penelitian ini penelitian yang dilakukan oleh Jessica & Le (2022); Rahayu & Irawan (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan Kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi pada penelitian Hermansyah & Yudi (2017) mengatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Mawadati & Saputra (2020) didapatkan hasil bahwasannya kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dan pada penelitian Tarigan *et al* (2021) bahwasannya stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. hal ini menunjukkan masih menjadi perdebatan temuan dan perdebatan diantara para peneliti mengenai pengaruh *job stres*, *job satisfaction* dan *career development* terhadap *turnover intention*, sehingga mendorong penulis untuk meneliti dan mengkaji kembali.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan *research gap* yang dikaji dalam penelitian sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Job Stres*, *Job Satisfaction*, dan *Career Development* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pokok pikiran yang dituangkan didalam latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang bisa dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *job stres*, terhadap *turnover intention* pada karyawan ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara?

2. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* pada karyawan ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *job stres* terhadap *turnover intention* pada karyawan ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* pada karyawan ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk sarana ilmu pengembangan ilmu baru bagi penulis. Selain itu sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dilapangan
- b. Diharapkan peneliti dapat dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang dapat memberikan pengetahuan, wawasan khususnya pada konsentrasi SDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam mengontrol *Turnover Intention* agar memperoleh hasil kerja yang optimal
- b. Sebagai masukan dan saran bagi ALFAMIDI Kabupaten Simalungun Sumatera Utara dalam mengontrol *Turnover Intention* melalui *Job Stres*, *Job Satisfaction*, dan *Career Development* yang dapat dioptimalkan oleh perusahaan sehingga kerja yang dihasilkan oleh karyawan meningkat.