

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam suatu organisasi, karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai tujuan sasaran yang ditetapkan. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai, dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan (Rismayanti, dkk, 2018:3). Pada umumnya sumber daya manusia yang baik dan produktif identik dengan rasa aman mereka dalam perusahaan. Rasa aman tersebut berdampak pada keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka disuatu perusahaan dan kecil kemungkinan karyawan berniat untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan tersebut.

Turnover intention merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012:52). Keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung, komitmen organisasi yang rendah dan ketidaknyamanan kerja yang tinggi. *Turnover intention* yang tinggi dapat berakibat buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan

ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014:1).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah stress kerja. Menurut Siagian (2014:300) menyebutkan stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan Manurung dan Ratnawati (2016:14) berpendapat stress adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stress merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Tingginya tuntutan tempat kerja yang tidak sebanding dengan kemampuan kerja karyawannya, hal itu mengakibatkan stress pada karyawan sehingga berdampak pada tingginya *turnover intention*.

Selain stress kerja, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins, 2015:327). Jika kepuasan karyawan tinggi maka *turnover intention*.

Selain stress kerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja juga turut mempengaruhi *turnover intention*. Sofyandi (2010:38) mendefinisikan lingkungan

kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi / aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Nitisemito (2010:183) mengemukakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada disekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif.

PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Jamban No. 21, Kabupaten Kudus. Dulunya PT. Duwa Atmimuda adalah Bengkel Adi yang awalnya hanya sebagai supplier di PT. Hartono Istana Teknologi, namun dengan perkembangannya saat ini perusahaan tersebut memperlebar pangsa pasar menjadi supplier perusahaan yang berada di Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Daerah Jawa Timur. Dengan adanya permintaan pasar yang semakin meningkat maka perusahaan mulai menjadi supliyer produk metal furniture karena banyaknya permintaan komponen dari perusahaan meubel yang berada di Jepara, Kudus, Solo dan Jawa Timur. Namun ditengah keeksistensian PT. Duwa Atmimuda Kudus, terdapat beberapa permasalahan yaitu tingginya *turnover intention* karyawan. Berikut data keluar masuk karyawan pada PT Duwa Atmimuda Kudus sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan Produksi
PT. Duwa Atmimuda Kudus
Periode 2018-2020

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2017	5	2	243
2018	7	3	247
2019	11	5	253
2020	5	2	256

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2020.

Berdasarkan data keluar masuk karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus pada table 1 diatas menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi keluar masuknya karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus. Pada tahun 2018 terdapat 7 karywan masuk dan 3 karyawan keluar sehingga jumlah karyawan 247. Tahun 2019, karyawan masuk 11 sedangkan karyawan keluar sejumlah 5 orang sehingga total karyawan 253. Pada tahun 2020, karyawan masuk 5 dan keluar 2 sehinga total karyawan 256. Hal tersebut menandakan bahwa masih adanya tingkat *turnover* pada PT. Duwa Atmimuda Kudus. Adanya *turnover* diindikasikan adanya stres kerja karyawan, yaitu tingginya tingkat permintaan pesanan, sehingga diperlukan peningkatan kapasitas produksi (Ardana, 2016:6441). Target produksi perusahaan yang banyak, menuntut karyawan di bagian produksi untuk bekerja kerasa setiap harinya. Berikut perbandingan unit realisasi dan target PT. Duwa Atmimuda Kudus yang dijelaskan pada tabel 1.2 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Persentase Target dan Realisasi Hasil Produksi (unit)
PT. Duwa Atmimuda Kudus Januari-Agustus Tahun 2020

No.	Bulan	Target Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Naik/Turun
1	Januari	1000	942	-
2	Februari	1000	958	16
3	Maret	1200	1140	182
4	April	1200	1094	(46)
5	Mei	1200	1136	42
6	Juni	1300	1248	112
7	Juli	1400	1238	(10)
8	Agustus	1400	1215	(23)

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2020.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa adanya fluktuasi persentase hasil produksi dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan. Pada bulan April, Juli dan Agustus persentase hasil produksi belum sesuai dengan target yang ditetapkan cenderung terjadi penurunan jika dibandingkan bulan sebelumnya.

Kepuasan kerja karyawan juga turut mempengaruhi tingginya *turnover intention*. Berikut data insentif karyawan yang menyebabkan turunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3
Insentif Berupa Upah Lembur PT. Duwa Atmimuda Kudus

Per Jam	Gaji	Upah Lembur/jam	Jabatan
1/173 x Gaji per bulan	Rp. 2 jt – Rp. 3 jt	Rp. 11.560 – 17.341	Staf Kantor
1/173 x Gaji per bulan	Rp. 1,5 jt	Rp. 8.760	Bagian Produksi

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2020.

Dari tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa insentif upah lembur yang diberikan kepada staf kantor adalah jumlah gaji Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000 dikali 1/173 maka didapat Rp. 11.560,00 – Rp. 17.341,00/ jam. Sedangkan untuk bagian produksi upah lembur yang diberikan Rp 1.500.000,00 dikali 1/173 maka didapat jumlah upah sebesar Rp 8.760,00/jam. Perusahaan hanya memberikan upah lembur dan tidak meberikan bonus kepada karyawan. Hal ini mengaibatkan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga tingkat *turnover intention* menjadi meningkat.

Selain stress kerja dan kepuasan karyawan, lingkungan kerja juga mempengaruhi *turnover intention*. Berikut data permasalahan mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Permasalahan Lingkungan Kerja

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Tempat Ibadah	3 ruang ibadah	Sudah memadai baik di dalam maupun diluar pabrik
2	Toilet	5 toilet	Sudah memadai, setiap bangunan terdapat toilet
3	Kantin	1 kantin	Kurang memadai, masih perlu penambahan
4	Koperasi	1 koperasi	Perlu penambahan 1 koperasi
5	Tempat Parkir	-	Kurang memadai karena terdapat karyawan baru
6	Keadaan Ruangan	-	Suhu ruangan panas dan bising

Sumber: PT. Duwa Atmimuda, 2020.

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam fasilitas tempat ibadah dalam kondisi baik dengan 3 ruang ibadah. Toilet karyawan sudah tersedia disetiap bangunan. Kondisi kantin belum memadai dan masih perlu perubahan karena hanya tedapat satu kantin yang belum mampu untuk menampung seluruh

karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus. Tempat parkir juga kurang memadai karena semakin banyak karyawan juga membutuhkan lahan parkir kendaraan yang lebih luas. Selain itu, keadaan ruangan yang panas serta bising membuat karyawan merasa tidak nyaman.

Penelitian-penelitian mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi tindakan *turnover intention* belum didapatkan hasil yang konsisten. Penelitian oleh Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana (2016) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Sabilla (2016) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tulangow, dkk (2018) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian Putra dan Utama (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian diperkuat oleh Srimindarti, dkk (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Putra dan Utama (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian Tulangow, dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan

hasil penelitian Firdaus, dkk (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian fenomena dan *research gap* di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul skripsi “**Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus**”.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Variabel independen terdiri dari stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*.
2. Obyek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus bagian produksi yang berjumlah 256 karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan 4 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

PT. Duwa Atmimuda Kudus merupakan salah satu perusahaan yang masih eksis pada kota Kudus. Namun, ditengah keeksistensiannya, PT. Duwa Atmimuda Kudus memiliki beberapa permasalahan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi keluar masuknya karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus. Pada tahun 2018 terdapat 7 karyawan masuk dan 3 karyawan keluar sehingga jumlah karyawan 247. Tahun 2019, karyawan masuk

11 sedangkan karyawan keluar sejumlah 5 orang sehingga total karyawan 253.

Pada tahun 2020, karyawan masuk 5 dan keluar 2 sehingga total karyawan 256

2. Terjadinya fluktuasi target dan realisasi hasil produksi akibat tekanan dari atasan untuk segera menyelesaikan pekerjaan membuat tingkat stres kerja karyawan semakin meningkat.
3. Perbedaan pemberian upah lembur menjadikan adanya kecemburuan sosial sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi berkurang.
4. Keadaan lingkungan yang kurang memadai seperti kantin, lahan parkir, koperasi dan keadaan ruangan yang panas dan bising membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi perusahaan tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
- 1.3.4. Bagaimana pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus secara berganda.

1.5. Kegunaan Penelitian

- 1.5.1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus secara berganda dan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.
- 1.5.2. Memberikan kontribusi bagi perusahaan yaitu manajemen PT. Duwa Atmimuda Kudus dalam meningkatkan stres kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja untuk menekan *turnover intention* karyawan.