

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sesuatu yang sangat penting dari sebuah organisasi, perusahaan ataupun institusi. Sumber daya manusia (SDM) juga berperan penting untuk perkembangan dalam perusahaan, karena pada dasarnya suatu perusahaan bisa tercapai tujuannya ada pengaruh besar dari sumber daya manusia (SDM) yang berupa manusia yang sebagai pengendali, suatu perusahaan yang merupakan asset penting dari suatu perusahaan atau organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan. Masalah yang selalu dihadapi dari suatu perusahaan dalam sumber daya manusia (SDM) yaitu *turnover intention* karyawan.

Banyak perusahaan yang sampai saat ini belum bisa mengimbangi potensi sumber daya manusia (SDM) yang baik. Sistem manajemen perusahaan yang kurang baik kepada karyawan yang menjadi salah satu penyebabnya, mulai dari karyawan yang kurang puas dengan sistem kontrak kerja dari suatu perusahaan dan berfikir negatif hingga dapat mempengaruhi rekan kerjanya untuk pindah dan mencari tempat kerja lain yang lebih baik dan pada akhirnya banyak karyawan yang keluar dan mencari pekerjaan lain. Oleh sebab itu, perusahaan harus sangat memperhatikan *turnover intention* kepada karyawannya agar tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan sehingga dapat menciptakan keseimbangan dan kepastian terhadap tenaga kerja yang ada. Menurut Sopiah & Sangadji (2018:208) juga mengatakan bahwa *turnover intention* pada intinya yaitu kehendak seseorang karyawan yang berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Meskipun hal ini terjadi, perusahaan harus bertindak agar tidak mengganggu masa depan perusahaan yang akan datang, sehingga tidak menimbulkan turunya kinerja karyawan di perusahaan tersebut karena kenyamanan dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi dari setiap individu karyawan. *Turnover intention* dari suatu perusahaan disebabkan beberapa faktor diantaranya kepuasan kerja, beban pekerjaan, niat untuk tinggal atau pergi dari lingkungan kerja (*turnover*) dan kompensasi kerja yang tidak sesuai. Adapun keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka yang dianalisa hanya 3 faktor

yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang akan menjadi variabel dalam penelitian ini.

Kepuasan adalah bentuk rasa senang dan suka terhadap sesuatu yang didapat. Karyawan perusahaan akan merasa puas jika mereka bisa mendapatkan balasan jasa yang setimpal dan posisi kerja yang diharapkan. Dan karena itulah, kepuasan kerja sangat berperan penting dari setiap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Makin besar kepuasan kerja terhadap pekerjaannya maka makin kecil juga pengaruh karyawan untuk pindah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah ada sebelumnya (Prasetio, dkk, 2018; Shabrina dan Prasetio, 2018). Kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari penilaian, sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya puas atau tidak puas jika karyawan merasakan kepuasan dari pekerjaannya maka seorang karyawan tersebut akan memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaannya. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menurunkan kinerjanya dan akan timbul keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar yaitu stres kerja. Pendapat dari setiap individu terhadap stres kerja itu berbeda-beda karena setiap seseorang memiliki kemampuan yang beragam dalam mengatasi stres kerja. Karena stres kerja tidak selalu bersifat negatif. Stres kerja yang dialami karyawan itu diakibatkan dari lingkungan yang dihadapinya, sehingga sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Saliem (2018) menunjukkan bahwa stress kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan karena umumnya perusahaan masih dapat menangani stres kerja yang dialami oleh karyawannya sehingga setiap individu karyawan tidak berfikir untuk berpindah kerja.

Selain Kepuasan Kerja dan Stres Kerja, kondisi lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan dan penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan atau sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan

tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam tercapai secara optimal.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Lupin Motor yang berlokasi Jl. Meruya Utara No.17, RT.6/RW.1. Meruya Utara, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11620. PT. Lupin Motor merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang perbaikan, penjualan sparepart dan pemeliharaan mobil, khususnya mobil produksi Eropa.

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD pada PT. Lupin Motor diketahui kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan serta stres kerja yang meningkat, dapat dilihat dari adanya karyawan yang memutuskan untuk pindah kerja atau mengundurkan diri. Serta prestasi karyawan yang menurun, dan semangat kerja karyawan yang sedikit menurun, karena dilihat dari karyawan yang seringkali datang terlambat dan absensi yang meningkat.

Adapun menurut beberapa karyawan PT. Lupin Motor, adanya beberapa karyawan yang tidak puas akan terkait gaji yang diberikan karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan menimbulkan stres kerja. Sedangkan pekerjaan yang mereka lakukan yaitu melayani perbaikan mobil yang pekerjaannya dan tanggungjawabnya cukup berat serta harus mampu bekerja cepat dan teliti. Kemudian faktor yang didasari dari lingkungan kerja dalam jenis lingkungan kerja non fisik yaitu kenaikan gaji karyawan yang juga berdasarkan penilaian atasan, jadi sangat berpengaruh tidak baik atau baik nya penilaian karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan penilaian atasan, jadi tidak jarang adanya bentuk permasalahan bagi karyawan terhadap atasan karena tidak dapat penilaian baik, faktor lingkungan inilah yang menyebabkan hubungan sangat tidak baik dan ketidaknyamanan, akan cenderung berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Maka karir mereka yang tidak pasti akan memicu karyawan berkeinginan untuk berpindah dan mencari perusahaan yang jenjang karirnya lebih baik bagi karyawan tersebut. Karyawan mulai mencari program-program perusahaan yang dapat dipersonalisasi dengan kebutuhannya. Program ini termasuk kemungkinan memilih tunjangan sesuai dengan kebutuhan. Jika ada perusahaan yang bisa menawarkan

fleksibilitas seperti ini. Maka karyawan cenderung akan berpindah ke perusahaan tersebut. Keinginan karyawan untuk berpindah ini disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai merasakan kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan. Mengingat adanya *Turnover Intention* karyawan, PT. Lupin Motor sedang melakukan perbaikan. Perbaikan ini meliputi kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja yang baik untuk kedepannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena yang diraikan diatas, *turnover intention* masih menjadi hal yang patut untuk diteliti lebih lanjut di PT. Lupin Motor, maka peneliti melakukan penelitian terkait *turnover intention* dan faktor-faktor penyebabnya, yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, judul penelitian yang dilakukan yaitu, ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor’.

## **1.2. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti jelaskan diatas, batasan permasalahan dalam penelitian ini adalah ‘Bagaimana bentuk, pengaruh dan besarnya pengaruh Kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Lupin Motor’. Penelitian ini dilakukan selama 5 (lima) bulan dari bulan April sampai dengan bulan Agustus 2023.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Seperti yang telah dituliskan pada pembahasan masalah diatas, penulis mencoba merumuskan beberapa permasalahan, yaitu :

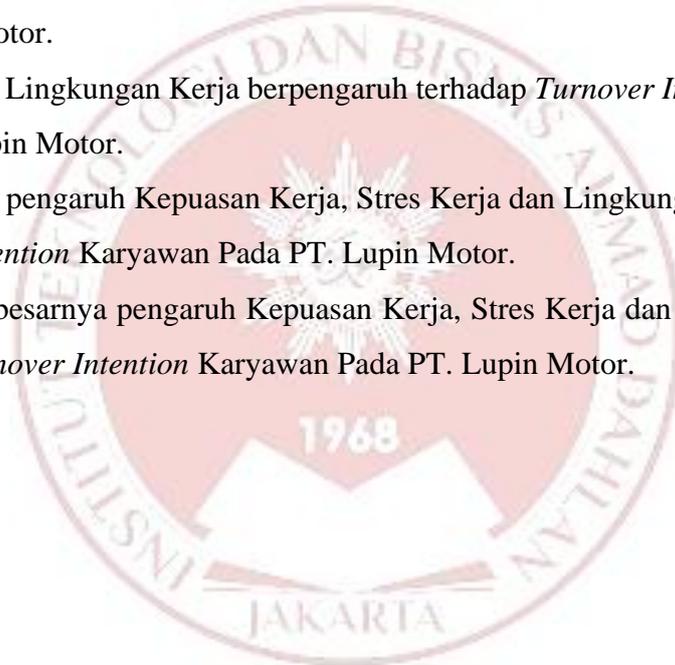
1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor?
4. Apakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor?

5. Seberapakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan, berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, peneliti bermaksud untuk :

1. Menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor.
2. Menganalisis Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor.
3. Menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor.
4. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor.
5. Menghitung besarnya pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor.



### 1.5. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademis. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen strata satu (S1) pada Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta. Serta memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan ITB Ahmad Dahlan Jakarta dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
2. Bagi Penelitian Lain. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan pengembangan terhadap penelitian selanjutnya terkait pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor.
3. Bagi Perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan rujukan sekaligus masukkan yang berguna dimasa yang akan datang agar seluruh karyawan berkomitmen untuk lebih memperhatikan terkait Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Lupin Motor. Serta lebih mengetahui seberapa besar pengaruh dan dampaknya pada kinerja karyawan terhadap perusahaan.

