

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di sebuah organisasi. Organisasi perlu *manage* sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover intention*). *Turnover intention* karyawan merupakan masalah serius bagi perusahaan karena karyawan dan perusahaan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan yang mana artinya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, sehingga pihak manajemen perusahaan hendaknya memelihara dan mengelola karyawan agar merasa nyaman dan tidak terjadi *turnover intention* pada karyawan tersebut.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, antara lain menciptakan ketidakstabilan organisasi, menurunnya kualitas pelayanan dan meningkatnya biaya perekrutan, seleksi, serta pelatihan. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Tingginya tingkat Turnover tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang

dirasakan oleh anggota organisasi (Ramlall S J, 2003 dalam Sudita, 2015:89).

Turnover Intention mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*) sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Wijayanti, 2005 dalam Sutanto dan Gunawan, 2013:80). Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover*, dapat dimulai dengan menghilangkan *Turnover Intention* karyawan (Pareke, 2007 dalam Sutanto dan Gunawan, 2013:80). Banyak penyebab terjadinya *Turnover Intention* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, adanya peningkatan stres kerja karyawan dan faktor lingkungan kerja yang dapat memicu terjadinya perpindahan kerja (*turnover intention*).

Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, menurut Wood *et al.* (1998 dalam Sutanto dan Gunawan, 2013:77) kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan karena karyawan merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya atau bahkan sebaliknya karyawan merasa tidak nyaman atau mengalami stres selama bekerja. Pada penelitian Putra dan Wibawa (2015:1113) membuktikan bahwa masih ada karyawan PT. Autobagus Rent Car Bali yang puas

terhadap pekerjaannya, tetap berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai karyawan PT. Autobagus Rent Car Bali. Hal tersebut mengembangkan pernyataan Robbins (2006 dalam Putra dan Wibawa, 2015:1113) bahwa kepuasan kerja memang dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005 dalam Wasposito, dkk., 2013:100), pengertian stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan dalam perusahaan selama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian Swastika *et al.* (2014), stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan Telkomsel *Distribution Center* Kabupaten Jember, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa masalah yang terjadi dalam keluarga (*stressor* ekstra organisasi), beban kerja dan waktu yang diterima (*stressor* organisasi), konflik atau perselisihan dalam perusahaan (*stressor* kelompok), dan konflik atau perselisihan dalam diri sendiri (*stressor* individual) menimbulkan beban kerja tersendiri bagi karyawan serta menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi dan berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Perubahan yang terus menerus dan berlangsung cepat membuat organisasi semakin berhati-hati terhadap setiap perubahan lingkungan yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun internal (Taslim, 2010 dalam Andrinirina, et al., 2015). Perubahan lingkungan kerja yang sering terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi; antara lainnya, perubahan teknologi yang semakin canggih, kepemimpinan, imbalan kerja, atau memang tempat dimana seorang karyawan itu bekerja beresiko tinggi akan menyebabkan ketidakamanan kerja sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja sangat besar. Hal tersebut didukung dalam Penelitian Andrinirina, et al., (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel Royal di Jember. Artinya karyawan mengakui senang dengan lingkungan kerja selama bekerja di hotel Royal sehingga tingkat keinginan karyawan untuk pindah kerja sangat rendah.

Berdasarkan data di UD Tambora, rata-rata setiap bulan ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. Buruh bekerja untuk mengolah hasil benur mentah hingga siap untuk dikirim ke pemesan. UD Tambora dalam menghadapi makin ketatnya persaingan dengan kompetitor, diperlukan adanya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dan hasil perikanannya guna meraih keunggulan bersaing. UD Tambora terletak di Sumbawa, yang bergerak di bidang industri perikanan. Kemajuan industri perikanan di Indonesia bukan saja terlihat jelas dari hasil produksinya, tetapi juga tampak

dari hasil pemasarannya, khususnya untuk pasaran internasional. Untuk pasar lokal, dampak dari semakin berkembangnya industri pengolahan ikan, telah mengakibatkan terus meningkatnya konsumsi ikan di dalam negeri. Dalam beberapa tahun mendatang peluang pengembangan usaha kelautan dan perikanan Indonesia masih memiliki prospek yang sangat baik. Jumlah penduduk Indonesia yang terus mengalami peningkatan, serta semakin tingginya kesadaran masyarakat akan pentingnya gizi dari sumber daya alami, dan juga semakin besarnya peluang pasar ekspor, membuat Indonesia berpeluang besar untuk menjadikan sektor perikanan menjadi andalan penerimaan devisa negara.

Persyaratan untuk bekerja di UD Tambora adalah lulusan SMP dan SMK. Pekerja dibebankan dengan jam kerja yang tidak menentu demi mempertahankan kualitas benur yang dihasilkan, karena proses panen didasarkan oleh strategi khusus dan perhitungan waktu merupakan faktor utama yang mempengaruhi kualitas benur sehingga proses panen harus dilaksanakan tepat waktu. Dengan beban kerja seperti itu, sistem penggajian karyawan masih di bawah UMR Sumbawa, tetapi karyawan juga mendapat komisi setiap setelah panen. Hal ini berpengaruh pada stres kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja perusahaan juga menentukan tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* tiap bulannya.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan, karyawan yang masuk, karyawan yang keluar, persentase *turnover* setiap tahun dan rata-rata persentase *turnover* selama 5 tahun.

Tabel 1.1
Data *Turnover* UD Tambora

Keterangan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase <i>Turnover</i> (%)
2010	118	12	10.16%
2011	125	13	10.4%
2012	116	10	8,6%
2013	118	14	11,86%
2014	104	10	9,61%
Rata-rata		11,8	10,12%

Sumber: UD Tambora, 2016

Berdasarkan informasi pihak UD Tambora pada Tabel 1.1, menyatakan bahwa selama 5 tahun terakhir dari tahun 2010-2014 tingkat *turnover* karyawan tergolong cenderung tinggi yaitu mencapai 10,12%. Pada tahun 2010, dari 118 karyawan terjadi *turnover* sebanyak 12 karyawan atau 10,16%. Tahun 2011, dari 125 karyawan terjadi *turnover* sebanyak 13 karyawan atau 10,4%. Tahun 2012, dari 116 karyawan terjadi *turnover* sebanyak 10 karyawan atau 8,6%. Tahun 2013, dari 118 karyawan terjadi *turnover* sebanyak 14 karyawan atau 11,86%. Tahun 2014, dari 104 karyawan terjadi *turnover* sebanyak 10 karyawan atau 9,61%. Dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa ada faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* di UD Tambora. Di Indonesia tercatat sekitar 10-12% karyawan melakukan *turnover*, padahal proporsi yang baik dalam *turnover* yaitu tidak boleh lebih dari 10% tiap tahunnya (Ridlo, 2012). Tingkat *turnover* karyawan pada UD Tambora rata-rata sekitar 10,12% selama 5 tahun menjadi hal yang menarik untuk diteliti.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Jurnal Proquest yang dilakukan oleh Diane Helen Applebaum (2008) dan mereplikasi Jurnal Riset Manajemen Sains (JRMSI), Vol.4, No.1 2013 oleh Agung AWS Aspodo, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita dengan tambahan satu

variabel yaitu lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memilih judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UD Tambora di Sumbawa”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi di UD Tambora bahwa tingkat *turnover intention* pada tahun 2010-2014 cukup tinggi yaitu rata-rata 10,12%, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan penelitian pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat akademis

Secara akademis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang hubungan antara variabel pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* bagi karyawan.

2. Manfaat praktis

Memberikan informasi bagi UD. Tambora untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* pada karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, model penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data,

populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum UD Tambora di Sumbawa, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.