

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menyebabkan tingginya tingkat persaingan di berbagai bidang kehidupan, baik individu, kelompok, masyarakat, lembaga, maupun organisasi. Tentunya perusahaan dituntut untuk mengikuti persaingan yang semakin ketat agar mampu bertahan dan mendapatkan pangsa pasar sesuai sasarannya. Maka dari itu, setiap perusahaan perlu meningkatkan produktifitas, strategi perusahaan dan perekonomian yang seimbang agar dapat mencapai tujuannya. Kondisi tersebut mendorong dan mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia yang terampil, berkualitas serta memiliki kemampuan yang baik agar dapat memperoleh hasil maksimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan, dengan tersedianya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan dan memiliki perkembangan yang baik (Mamik, 2016:28). Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada, karena manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan desain sistem formal dalam organisasi untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan ketika mengelola sumber daya manusia meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi dan pemberian reward (Thamrin & Tantri, 2015:3). Sehingga nantinya diharapkan setiap karyawan dapat berkomitem untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan, namun apabila upaya tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan akan berakibat buruk kepada perkembangan tiap karyawan di dalam perusahaan. Kontribusi yang maksimal dari karyawan adalah bagian dari pengabdian kepada perusahaan dan perusahaan perlu mempertahankan sebagian karyawan dalam jangka Panjang.

Namun dalam pengelolaan sumber daya manusia, setiap perusahaan pasti akan dihadapi dengan fenomena yang tidak bisa kita hindari yaitu keluar masuknya karyawan (*Turnover Intention*).

Turnover Intention merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik dari tempat bekerja sebelumnya (Haholongan, 2018). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi menunjukkan adanya ketidakstabilan karyawan serta menunjukkan adanya ketidakmampuan dalam mengelola dan membimbing karyawan dengan tepat. Pergantian karyawan akibat dari *turnover* berdampak pada beberapa aspek seperti anggaran yang cukup besar yang digunakan untuk pelatihan, anggaran untuk rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru (Hasibuan et al., 2021:40).

Menurut Ardan & Jaelani (2021:7) intensi *turnover* pada dasarnya baru sebatas keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, belum pada merealisasikannya. *Turnover* karyawan memang sebuah masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era *revolusi* industri, Banyak alasan yang dapat menyebabkan adanya intensi *turnover* ini dan salah satunya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Fenomena *turnover intention* juga terjadi pada PT. Mulia Daya Mandiri, PT. Mulia Daya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa IT & *Outsourcing* yang berlokasi di Duren Sawit, Jakarta Timur. Sumber daya manusia yang ada, merupakan asset penting bagi PT. Mulia Daya Mandiri yang harus dikelola dengan baik, karena Seperti yang kita ketahui PT. Mulia Daya Mandiri merupakan perusahaan pelayanan jasa yang harus mengedepankan sumber daya manusainya agar dapat memberikan pelayanan jasa yang maksimal. Namun pada kenyatannya PT. Mulia Daya Mandiri memiliki data *turnover* yang cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang tersedia yang dapat dilihat pada table 1.1 berikut :

Tabel 0.1 Data keluar masuknya karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri Periode 2019-2022

Tahun	Masuk	Keluar	<i>Turnover</i> Rasio	Jumlah Karyawan Awal Tahun
2019	12	8	20	85
2020	10	11	21	84
2021	11	12	22	83
2022	8	16	24	75

Sumber : HRD PT. Mulia Daya Mandiri (2019-2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 berikut, dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang terjadi pada PT. Mulia Daya Mandiri dalam kurun waktu 4 tahun dari 2019 sampai 2022 cukup mengundang perhatian peneliti. Setiap tahun pasti ditemukan sumber daya manusia yang keluar masuk perusahaan, tentunya hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena pastinya akan mengganggu produktifitas karyawan dalam memberikan pelayanan jasa, dan akan membutuhkan biaya yang cukup besar untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan. Berdasarkan hasil penelusuran awal peneliti terhadap beberapa karyawan tersebut sendiri memberikan alasan bahwa kompensasi yang didapat dibawah umr, selain itu dalam kurun waktu juni hingga desember 2022 terjadi keterlambatan gaji, serta beban kerja berlebih menjadi alasan utama banyaknya karyawan untuk keluar dari perusahaan atau *resign*.

Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna menekan tingkat *turnover intention* adalah dengan mengetahui terlebih dahulu factor - factor yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Oleh karenanya perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* antara lain lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja sehingga kemungkinan terjadinya keinginan karyawan untuk berpindah dapat ditekan.

Faktor pertama yang kemungkinan dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah semua yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya Enny (2019:56). Disamping itu menurut (Budiyanto, 2022) lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat karyawan terus merasakan ketidaknyamanan dan hal tersebut menjadi hambatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang baik jika dibiarkan akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan mendapat lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik perlu dijaga demi terjaganya talenta yang ada diperusahaan.

Faktor berikutnya adalah kompensasi. Menurut (Sandy, 2019) Kompensasi merupakan bentuk pengganti balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial karena sudah melakukan pekerjaannya. (Bratamanggala & Munawaroh, 2018) menjelaskan jika kompensasi dapat dikelola perusahaan dengan baik, maka kompensasi bisa membantu perusahaan mencapai tujuan, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Selain itu juga sistem kompensasi pada perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kemudian faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ialah stres kerja yang dialami karyawan. Stress kerja merupakan tekanan karyawan yang ada dalam perusahaan (Usadha et al., 2021). Apabila stress kerja yang dialami karyawan dibiarkan begitu saja oleh perusahaan, maka akan menimbulkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan. Dalam jangka pendek, karyawan akan mengalami penurunan motivasi untuk bekerja dan akan berujung pada buruknya hasil kerja. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan akan merasa tidak tahan akibat berada di bawah tekanan dalam waktu yang lama sehingga karyawan tersebut memiliki kondisi fisik dan psikis yang kurang sehat dan bahkan bisa saja

memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan akan menemukan tempat bekerja yang memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga tidak membuat karyawan tersebut mengalami stres kerja yang terlalu berat.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja. Menurut (Hakim & Sugiharjo, 2018) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari hasil evaluasi dari karakteristik karakteristiknya. Seorang karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki perasaan yang positif, sedangkan karyawan yang merasa rendah terhadap pekerjaannya cenderung memiliki perasaan negative sehingga memungkinkan karyawan untuk mencari tempat bekerja yang lebih baik agar mendapatkan kepuasan kerja.

Akibat dari tingginya perputaran karyawan yang terjadi juga bisa berdampak terhadap karyawan yang masih bertahan di perusahaan, mengingat masih adanya kekosongan posisi membuat karyawan yang masih bertahan merasa resah dan tidak bersemangat lagi sehingga akan timbul keinginan untuk ikut mencari pekerjaan yang lebih baik yang pada akhirnya menyebabkan peningkatan keinginan untuk pindah dari perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah berikut. Dengan demikian peneliti mengangkat konsep ini sebagai landasan penulisan skripsi, yaitu dengan Judul : **“Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan (Studi kasus pada PT. Mulia Daya Mandiri)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan, maka rumusan masalah yang dapat digambarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri?
3. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri?
5. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Mulia Daya Mandiri

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan serta memahami lebih dalam faktor-faktor *turnover intention* pada PT. Mulia Daya Mandiri dan cara mengurangi tingkat *turnover intention* pada PT. Mulia Daya Mandiri. Penelitian ini juga memberikan gambaran nyata mengenai teori – teori yang telah dipelajari selama perkuliahan berlangsung.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan yang positif dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan membantu peneliti selanjutnya memberikan ide untuk mengembangkan penelitiannya, Dan juga sebagai sarana penambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait masalah penelitian ini.