

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia sampai saat ini masih memiliki tingkat pengangguran yang tinggi dan banyak manajemen perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak. Pada umumnya posisi daya tawar karyawan di Indonesia relatif rendah, karena bagi karyawan mendapatkan pekerjaan dengan status kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) atau kontrak lebih baik dari pada tidak bekerja. Karyawan kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai peraturan ketenagakerjaan dan beberapa persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja, meskipun dalam perusahaan sering dianggap dapat merugikan pihak karyawan.

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya memiliki dorongan untuk berinteraksi satu dengan yang lain dan tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh manusia lain. Berdasarkan hal tersebut, manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Hal ini terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari, lingkungan rumah tangga, organisasi sosial, organisasi pendidikan atau bahkan organisasi tempat berkerja. Untuk mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Unsur manajemen perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh

sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia.

Keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi (Norizan, 2010:103). Perusahaan menjadi bermasalah apabila yang mengundurkan diri adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan. Hal ini dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Pergantian tenaga kerja merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha, seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika *replacement* (pergantian) disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan, karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tinggi nya tingkat pergantian karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Pergantian karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi, oleh karena itu perlu diketahui faktor faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention*.

Salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi pergantian tenaga kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Jika karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman saat dia bekerja, maka karyawan tersebut dapat melakukan berbagai aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan yang tinggi. Menurut Rahmawanti dk,k (2014:8) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana

prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rahmawanti dkk (2014:9) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008:98) kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Nasution (2009:2) kepuasan kerja merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan di lingkungan kerja seperti kebutuhan terhadap pekerjaan si pekerja, tingkat *supervise*, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi yang memadai dan tingkat upah yang memadai. Kepuasan kerja sangat menentukan bagus atau tidaknya kinerja dari seorang karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan lebih ekstra dalam bekerja demi kepentingan seluruh organisasi.

Faktor yang terakhir yaitu stres kerja. Menurut Khaira (2014:31) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan

kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Stres kerja adalah suatu kondisi yang selalu dihindari oleh individu. Namun seringkali pekerjaan seseorang justru menimbulkan stres bagi dirinya. Stres pun pasti dialami oleh setiap orang jika dihubungkan dengan pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Perkembangan jaman yang semakin maju menuntut karyawan harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup dan persaingan yang semakin ketat. Hal ini dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk mempermudah pekerjaan dan tugas-tugas yang saling bertentangan, ini merupakan pemicu stres. Apabila karyawan sudah mencapai titik stres tertinggi terkadang karyawan ingin meninggalkan perusahaan yang ditempati saat ini.

PT. Arifindo Adiputra Ariaguna merupakan bagian dari Aria Property yang telah berdiri sejak tahun 1991 dan bergerak dalam bidang properti. Perusahaan tersebut berkomitmen untuk mengembangkan hunian dan kompleks perkantoran yang nyaman dan strategis. Arifindo telah membangun dan mengelola berbagai proyek di beberapa daerah. Selama 27 tahun berdedikasi dibidang properti. Arifindo senantiasa berupaya untuk mengembangkan perumahan dengan memperhatikan aspek konsumen mulai dari sisi konstruksi, infrastruktur, pelayanan marketing dan program KPR yang meringankan konsumen. Perusahaan tersebut dituntut untuk selalu memberikan pelayanan terbaik dan pencapaian target penjualan terhadap konsumen dan calon konsumen agar tidak berpindah ke kompetitor bisnis yang sama dimana kompetitor juga terus memberikan pelayanan terhadap para konsumen dan kemudahan untuk membeli dan mendapatkan properti yang terbaik. Sejak pembangunan tahun 2017 jumlah

karyawan yang mengundurkan diri rata-rata 8 karyawan dan tahun 2018 jumlah karyawan yang mengundurkan diri meningkat menjadi rata-rata 14 karyawan.

**Tabel 1.1** Turnover Karyawan PT Arifindo Adiputra Ariaguna

Tahun	Kuartal	Pergantian Karyawan
2017	Q1	5
	Q2	7
	Q3	10
	Q4	12
2018	Q1	11
	Q2	15
	Q3	11
	Q4	20

Sumber : Data HRD yang telah diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa semakin lama tingkat karyawan yang mengundurkan diri semakin meningkat. Berikut adalah hasil wawancara terhadap 30 karyawan. Wawancara ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* atau keinginan untuk karyawan mengundurkan diri. Masalah yang terdapat pada perusahaan tersebut adanya keinginan kuat karyawan untuk memilih keluar perusahaan, diindikasikan oleh faktor ketidakpuasan kerja dan yang kedua adalah lingkungan kerja. Menurut sebagian karyawan, gaji yang mereka terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, kerjasama antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik, tidak saling mendukung, sehingga kerjasama antara rekan kerja kurang solid. Kemudian minimnya promosi untuk karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap dan apabila tidak ada penjualan dalam 3 bulan maka upah tetap akan ditahan (berlaku untuk karyawan bagian marketing). Faktor yang kedua dari lingkungan kerja yang menyebabkan karyawan ingin mengundurkan diri adalah kurangnya fasilitas kendaraan dalam mempermudah pekerjaan karyawan, ruangan kerja yang tak layak huni yang dapat mengancam kesehatan karyawan. Faktor yang terakhir adalah stres kerja, hasil wawancara dari beberapa karyawan yang ingin mengundurkan diri seperti terjadinya konflik antara atasan dengan bawahan dikarenakan keinginan atasan

yang bertentangan dengan undang-undang, pembagian kerja yang tidak sesuai dengan keahlian, menjadikan karyawan seolah olah pembantu rumah tangga.

Dengan adanya fenomena di atas dan latar belakang yang sudah dijabarkan menunjukkan adanya suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan ini. Pasalnya mereka menganggap bahwa karyawan mereka adalah aset perusahaan, namun apabila adanya penurunan kinerja karyawan yang semakin meningkat maka pada dasarnya akan merugikan perusahaan. Dengan ini saya tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Arifindo adiputra ariaguna.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna ?
4. Apakah Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariguna.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian bagi :

##### **1. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut, tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pt Arifindo Adiputra Ariguna. Serta guna memperkaya khasanah keilmuan / ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

##### **2. Pihak perusahaan**

Sebagai bahan rujukan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam membantu manajemen perusahaan di dalam usahannya untuk mengurangi terjadinya *Turnover Intention* dan menunjang kinerja dimasa yang akan datang.