

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan makhluk sosial. Pada dasarnya, manusia memiliki dorongan untuk berinteraksi satu dengan yang lain dan tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh manusia lain. Berdasarkan hal tersebut, manusia tidak akan 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 bekerja. 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 sumber daya manusia adalah individu yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja manusia.

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam perusahaan yang mempunyai peran aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan selalu dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal (Rismayanti, 2018). Keberadaan karyawan di dalam perusahaan sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas serta kinerja perusahaan. Tanpa karyawan kompeten tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak bisa bertahan dan bersaing. Karyawan memberikan kontribusinya bagi perusahaan dengan kinerja yang baik, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada

perusahaan. Menjadi penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi bagi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung karena kompensasi dapat menjadi parameter kepuasan kerja karyawan (Rismayanti, 2018).

Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia pada perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan perusahaan. Saat ini, perusahaan dituntut dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kompetensi lebih. Jika sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan mempunyai kualitas kerja yang baik maka perusahaan tersebut tentunya akan mengalami perkembangan yang baik pula. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan yang dimiliki perusahaan tidak mempunyai kualitas kerja yang baik maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Maka hal ini secara khusus harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Karena bagi perusahaan adalah lebih baik mempunyai sedikit karyawan yang berkualitas dan berkompeten dibanding mempunyai banyak karyawan namun nyatanya karyawan tersebut tidak mempunyai kualitas dan kompetensi yang baik bagi kemajuan perusahaan.

Berikut adalah informasi jumlah karyawan CV. Mitra Sahabat Grup Kabupaten Pesawaran tahun 2023.

**Tabel 1. Data Karyawan CV. Mitra Sahabat Grup Kabupaten Pesawaran Tahun 2023**

<b>NO</b>	<b>BAGIAN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>
1	Pemilik	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Kepala Toko	3 Orang
4	Kasir Toko	6 Orang
5	Karyawan Toko	16 Orang
6	Supir	6 Orang
7	Kenek Supir	12 Orang
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>45 Orang</b>

(Sumber : CV. Mitra Sahabat Grup 2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat karyawan paling banyak terdapat pada karyawan toko dengan jumlah 16 karyawan baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan karyawan paling sedikit berada pada pemilik dan sekretari yang berjumlah masing-masing 1 orang dan total seluruh karyawan pada CV. Mitra Sahabat Grup berjumlah 45 orang.

Menurut Khomaryah, et al., (2020) salah satu permasalahan yang ikut berpengaruh terhadap perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada perusahaan adalah salah satu bukti nyata dari *turnover intention*. Ini dapat menjadi permasalahan yang cukup serius bagi organisasi atau perusahaan, apabila karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemampuan, keahlian, keterampilan dan berpengalaman atau karyawan yang menempati kedudukan penting dalam perusahaan. Keadaan ini bisa mengganggu efektivitas operasional perusahaan serta dapat mempengaruhi profitabilitas, produktifitas dan kualitas dari perusahaan (Khomaryah, et al., 2020).

Menurut BPS dalam Analisis Mobilitas Tenaga Kerja (2020) diambil dari Putri P. A (dkk) 2023 Tingginya *turnover* terjadi pada kelompok umur produktif (15 hingga 44 tahun) pada tahun 2020 tercatat 6.133.893 pekerja melakukan perpindahan pekerjaan. 36 persen alasan paling besar terjadi karena faktor eksternal (faktor yang bersumber dari lingkungan luar, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), usaha bangkrut/terhenti dan habisnya masa kerja/kontrak.

Salah satu masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah tingkat *turnover* yang tinggi. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan.

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan tujuan untuk mencari pekerjaan baru berdasarkan kemampuan yang miliki serta adanya rasa ketidakpuasan atas pencapaian kerja selama ini, oleh sebab itu terjadi keluar masuknya karyawan

di suatu perusahaan tanpa ada paksaan dari pihak luar maupun, maka penyebab keluar masuknya karyawan karena ada faktor yang mempengaruhinya (Rivai, 2019). Permasalahan *turnover* berpotensi dapat merugikan perusahaan dan juga menjadi salah satu faktor tolak ukur untuk menghitung probabilitas perusahaan mengalami keuntungan atau kerugian. Jika tingkat *turnover* pada perusahaan rendah karena keberhasilan karyawan dalam produktivitas sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan besar, tetapi jika suatu perusahaan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi akan menyebabkan kerugian-kerugian bagi perusahaan (Anggreani et al, 2017).

Staffelbach (2018) menguraikan *turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif dimana seorang individu akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya. Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention* karyawan. Dalam perkembangannya, stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja.

Pergantian karyawan dalam suatu perusahaan menjadi salah satu permasalahan yang disebut sebagai predictor utama. Pergantian karyawan itu merupakan proses berhentinya seseorang sebagai karyawan pada suatu perusahaan yang disertai dengan pemberian suatu imbalan berupa uang pesangon oleh perusahaan tersebut (Rivai, 2019). Proses berhentinya seseorang sebagai karyawan suatu perusahaan dapat secara sukarela yaitu suatu keputusan yang dipilih tanpa ada paksaan dari pihak lain untuk berhenti bekerja karena terdapat alasan pribadi dan pelepasan terpaksa yang keputusannya dibuat oleh pihak perusahaan karena terdapat permasalahan dalam perusahaan dan diterima oleh karyawan (Anggreani et al, 2017).

**Tabel 2. Data *Turnover Intention* Karyawan CV. Mitra Sahabat Grup Tahun 2020 – 2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Presentase Karyawan Masuk %	Karyawan Keluar	Presentase Karyawan Keluar %
2020	30	10	23,6	2	5,9
2021	38	8	20,6	9	22,3
2022	40	2	4,8	12	27,3

Sumber: CV. Mitra Sahabat grup 2023

Berdasarkan data tabel. 2 tersebut maka dapat diketahui CV. Mitra Sahabat Grup selama tiga tahun terakhir yakni 2020 - 2022 ini presentase *turnover* semakin meningkat. Rosyad (2017) menyatakan bahwa jika *turnover* tahunan perusahaan mencapai angka 10% maka *perusahaan* tersebut dapat dikatakan cukup tinggi. jumlah karyawan mengalami peningkatan dan terjadi fenomena keluar masuk katagori *turnover* karyawan (*turnover*). Pada tahun 2020 *turnover* CV. Mitra Sahabat Grup mencapai 13,8%, tahun berikutnya pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 4,8% dari tahun 2015 sehingga mencapai 18,6%, kemudian pada tahun 2017 terjadi peningkatan lagi dari tahun 2016 sebesar 2,4% sehingga menjadi 21%. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa angka *turnover* tersebut relatif tinggi dan fenomena tersebut cenderung mengalami peningkatan setiap tahunnya.

*Turnover Intention* yang tinggi bisa disebabkan oleh beberapa faktor yaitu diantaranya adalah stres kerja yang berlebihan, beban kerja yang tidak sesuai dan lingkungan kerja yang kurang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Putu Prawita Dewi, I Wayan Suartina (2022) hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada UD. Cahaya Dewata di Badung. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh kristin, devi, Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022) Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dan selanjutnya penelitian dilakukan oleh Christiandi, Aldy (2022)

hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang sudah tertulis di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Mitra Sahabat Grup”**

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diketahui identifikasi masalahnya, adapun identifikasi masalahnya adalah:

1. Stres kerja pada CV. Mitra Sahabat Grup yang relatif tinggi.
2. Beban kerja pada CV. Mitra Sahabat Grup yang melewati kapasitas.
3. Lingkungan kerja pada CV. Mitra Sahabat Grup yang kurang kondusif dan kurang nyaman bagi karyawan.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap *turnover intention*?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4. Untuk mengetahui stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama terhadap *turnover intention*.

#### **E. Manfaat penelitian**

Setelah selesainya penelitian ini, penulis berharap penelitian dapat berguna bagi pihak - pihak berikut:

1. Manfaat bagi pengusaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi pengusaha dalam menurunkan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan.
2. Manfaat bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
3. Manfaat bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide - ide baru untuk selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

#### **F. Sistematika Penulisan**

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

##### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Berisikan tentang kajian literatur, penelitian terdahulu, Penelitian Relevan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data.

##### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum dan objek penelitian dan hasil penelitian.

##### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran.

**DAFTAR LITERATUR**

Dalam daftar literatur menguraikan tentang nama penulis, judul tulisan, penerbit identitas penerbit, serta tahun terbit yang akan dijadikan rujukan ataupun sumber dari tulisan yang dibuat

**LAMPIRAN**

Dalam lampiran-lampiran menggunakan tentang dokumen tambahan yang ditambahkan ke dokumen utama. Lampiran berupa teks, seperti dokumen pendukung maupun berupa gambar, seperti foto dan lain-lain.