

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring pesatnya persaingan di era globalisasi ini, perusahaan harus memiliki kesiapan dan tingkat kualitas kinerja yang baik, mempunyai kemampuan daya saing dan keunggulan yang kompetitif (Dwinijanti et al., 2020). Peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi sangatlah penting. Karena dalam melakukan seluruh aktifitasnya, perusahaan selalu melibatkan unsur manusia dikarenakan perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kerjasama manusia dimana unsur tersebut memegang peranan penting yaitu sebagai pengembang misi dan tujuan perusahaan, peran sebagai pimpinan perusahaan dan peran sebagai pekerja di dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Prasetio et al., 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting bagi sebuah perusahaan dan kerap menjadi permasalahan dihadapi dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten tentunya akan berpengaruh sangat besar terhadap suatu perusahaan tidak hanya kompeten dalam mencapai kinerjanya yang maksimal tetapi harus bisa mengimbangi perubahan-perubahan lingkungan yang akan terjadi di masa mendatang, baik perubahan dari dalam lingkungan organisasi maupun dari luar organisasi (Anggara et al., 2020).

Dalam perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi dan kemajuan globalisasi yang pesat, kondisi ekonomi menuntut sebuah perusahaan untuk merespon perubahan yang terjadi dengan cepat agar tetap eksis dan dapat mengikuti persaingan global. Sebuah perusahaan seringkali harus merubah struktur organisasi dan susunan organisasi agar organisasi dapat merespon perubahan dan setiap individu yang ikut serta di

dalam organisasi harus dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensi secara penuh (Dewi, 2016).

Supaya tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka perusahaan perlu memperhatikan dan memelihara kesejahteraan karyawannya. Jika kesejahteraan karyawan sudah terjamin maka karyawan yang memiliki bakat dan potensi yang unggul akan bertahan dan tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah dari perusahaan. Yang bisa dijadikan salahsatu tolak ukur bahwa organisasi sudah mengelola sumber daya manusia dengan baik ialah dengan melihat tingkat perputaran karyawan yang rendah (Prasetyo et al., 2021).

Dalam hubungan dengan sumber daya manusia perubahan kondisi lingkungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan. yang sering kali terjadi pada suatu organisasi adalah kinerja dalam suatu organisasi yang sudah begitu bagus dapat dirusak baik secara langsung maupun tak langsung oleh perilaku karyawan itu sendiri. Salah satunya adalah (*turnover intetion*) yang menggambarkan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaanya.

Turnover intention merupakan niat untuk keluar dari perusahaan tempat pekerjaannya sekarang untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain (Asmara, 2017). *Turnover intention* ini merupakan permasalahan yang umum terjadi pada setiap perusahaan dan tidak jarang juga menyebabkan perusahaan menjadi frustasi dikarenakan karyawan yang memiliki kompetensi berkualitas dari hasil perekrutannya memilih untuk bekerja di perusahaan lain (Prasetyo et al., 2021). Tingginya tingkat perputaran karyawan maka dapat membawa pengaruh negatif bagi perusahaan karena dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Jika tidak disikapi dengan maksimal maka perusahaan akan kehilangan karyawan yang benar-benar memiliki kompetensi atau keahlian yang cukup mumpuni, maka dari itu perusahaan juga akan kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang ada (Adityarini et al., 2020).

Dampak dari perputaran karyawan yang tinggi ialah dapat menimbulkan berbagai macam kerugian biaya dikarenakan perusahaan harus menemukan calon karyawan yang tepat untuk menggantikan posisi karyawan yang berpindah dari perusahaan dengan cara melakukan rekrutmen maupun pelatihan yang pastinya akan membutuhkan pengeluaran yang cukup besar dan waktu yang cukup banyak (Nasution, 2017). Oleh karena itu perlu diperhatikan beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* diantaranya adalah stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja sehingga kemungkinan terjadinya keinginan untuk berpindah dapat ditekan.

Faktor yang kemungkinan dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan ialah stress kerja yang dialami karyawan. Stress dapat muncul karena terlalu banyaknya tuntutan-tuntutan dari atasan, beban kerja yang tinggi dan waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan (Deswarta et al., 2021). Penyebab stress kerja juga dapat diakibatkan karena tidak masuk target secara terus menerus dikarenakan tekanan target yang tinggi dari perusahaan, kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada kesehatan karyawan itu sendiri.

Selain kepuasan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ialah kepuasan kerja karyawan yang rendah pada saat menjalankan pekerjaannya di suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan tertentu, atau bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu keadaan emosional yang positif yang dirasakan oleh seseorang pada saat menjalankan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dianggap penting yang harus ditumbuhkan pada diri setiap karyawan. Jika kepuasan kerja yang dirasakan rendah maka akan mempengaruhi keinginan mereka untuk berhenti dari pekerjaannya (Kartika, 2018).

Nasution (2017), mengungkapkan bahwa sebuah pekerjaan itu harus dipelihara secara efektif dan selalu memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan potensinya masing-masing dan bebas dari stress. Semakin besar tingkat

kesulitan dan beban kerja yang harus dilakukan tanpa disertai dengan kompetensi dalam bidang tertentu, akan menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja karyawan. Hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan memicu tingkat keinginan untuk berpindah dari perusahaan.

Rohaeti dan Novita (2021), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana karyawan biasa bekerja dan melakukan pekerjaannya yang meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan rasa tentram, menyenangkan, kerasan atau rasa betah dan sebagainya. Lingkungan yang aman dan nyaman adalah tempat yang sangat di harapkan oleh setiap karyawan, karena jika lingkungan kerjanya nyaman dan aman maka setiap karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai jobdesk dengan senang hati tanpa adanya rasa was - was dan khawatir, maka dari itu karyawan akan lebih fokus terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan akan memberikan feedback yang baik juga bagi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang meliputi tempat bekerja, kebersihan, fasilitas, pencahayaan, keamanan dan ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan yang ada di sekitar tempat tersebut (Pricelda et al.,2021). Jika karyawan mendapati Susana lingkungan kerja yang tidak kondusif maka karyawan tidak akan fokus melakukan pekerjaannya sehingga timbul perasaan tidak nyaman yang berujung pada keinginan untuk berpindah dari perusahaan.

Menurut Rizwan et al., (2018) Keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan

yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Faktor yang timbul dari efek pandemi juga berpengaruh pada pengembangan karir karyawan yang terhambat. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, bahkan tidak sedikit yang menjadikan pengembangan karir sebagai tolak ukur keberhasilan dan kesuksesan karyawan dalam bekerja. Pengembangan karir di perusahaan terkait kesempatan merencanakan jenjang karir, promosi jabatan dan pengembangan kompetensi diri untuk meningkatkan kemampuan (Suryani et al., 2020). Namun faktanya akibat pandemi banyak perusahaan yang memutuskan untuk mengurangi karyawannya dan bahkan memotong gaji karyawan demi keberlanjutan usahanya. Hal tersebut juga menghambat perjalanan karir seseorang di perusahaan.

Akibat dari tingginya perputaran karyawan juga akan berdampak terhadap karyawan lain yang masih mengabdikan dirinya di perusahaan, mengingat banyaknya kekosongan posisi di perusahaan maka karyawan yang masih bertahan akan merasa resah dan tidak bersemangat sehingga akan timbul keinginan untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana yang pada akhirnya menyebabkan peningkatan keinginan untuk berpindah dari perusahaan.

Peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh tingkat *turnover intention* di salah satu perusahaan yang berada di solo dan di bangun pada tahun 2021 di wilayah Sukoharjo yang bernama PT. Infra Solusi Indonesia dan merupakan perusahaan yang menyediakan jasa layanan internet pita lebar. Dalam melakukan perkembangan usahanya PT. Infra Solusi Indonesia tidak hanya menjadi penyedia jaringan internet saja tetapi juga penyedia saluran televisi baik lokal maupun mancanegara. PT. Infra Solusi Indoneisa juga bekerjasama dengan XL Axiata dalam mengadirkan paket kuota bersama guna meningkatkan pelayanan terhadap publik. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan juga harus menciptakan kedisiplinan kerja yang baik, agar tidak mendapatkan punishment atau hukuman, dan serta kompensasi yang selalu menjanjikan dalam bekerja.

Turnover intention yang terjadi di PT. Infra Solusi Indonesia ini cukup mengundang perhatian, suatu perusahaan besar bisa mengalami *turnover intention* karyawan yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik dan selalu mampu menciptakan program-program menarik yang dapat mendukung kebutuhan karyawannya, PT. Infra Solusi Indonesia seharusnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover intention* yang rendah.

Berikut adalah data voluntary turnover karyawan PT. Infra Solusi Indonesia Solo per triwulan tahun 2022 - 2023, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 1.1 Data *Voluntary Turnover* Karyawan PT. Infra Solusi Indonesia Solo per triwulan Tahun 2022 – 2023

Keterangan	2022	2023
Triwulan 1 (Januari - Maret)	3	29
Triwulan 2 (April-Juni)	7	0
Triwulan 3 (Juli - September)	8	0
Triwulan 4 (Oktober - Desember)	67	0
Total	85	29

Sumber data : HRD PT. Infra Solusi Indonesia

Berdasarkan data di atas, terhitung dari Januari 2022 sampai dengan Maret 2023, karyawan PT. Infra Solusi Indonesia yang keluar mencapai angka 114 orang (34,77%) dari keseluruhan karyawan. Tingkat rata-rata turnover karyawan pada 2 (dua) tahun terakhir di PT. Infra Solusi Indonesia telah melebihi standar yang ditolerir. Harris (2005) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover intention* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat *turnover intention* mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Jumlah karyawan yang tidak stabil ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Infra Solusi Indonesia. Semakin banyak jumlah karyawan maka akan meningkatkan produktivitas dan sebaliknya

jika jumlah karyawan menurun maka produktivitas PT. Infra Solusi Indonesia juga akan menurun. Tidak hanya itu motivasi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang unggul dan kompetitif, hal ini dapat digunakan untuk bertahan didalam persaingan yang ketat ini. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat pada tingkat pengetahuan ataupun informasi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja , dan lingkungan kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan,

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia?
5. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia?
7. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap keterlibatan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia.
6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia.
7. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Infra Solusi Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di peroleh dalam penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi perkembangan teori management sumberdaya manusia tentang implementasi mengenai keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) karyawan yang dikaitkan dengan stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja.
2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh PT. Infra Solusi Indonesia untuk meminimalisir keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) karyawan dengan stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja.

b. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi, rujukan, dan wawasan baru bagi akademisi untuk penelitian-penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia di masa mendatang.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini memiliki 5 bab dan juga memiliki sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penulisan penelitian pada bab I ini terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dalam penelitian, dan sistematika penelitian skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan penelitian pada bab II ini menjelaskan tentang kumpulan teori dari para pakar ahli berdasarkan kutipan jurnal ilmiah, dan buku selain teori juga terdapat penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian pada bab III ini berisikan tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan definisi variabel, sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulisan penelitian pada bab IV ini berisikan tentang deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Penulisan penelitian pada bab V ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan.