

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada tahun 2018 ini dituntut untuk bersaing secara ketat dengan perusahaan lainnya agar tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang unggul secara kinerja maupun kemampuan kompetitifnya dibanding perusahaan lain. Kinerja keuangan maupun kinerja non-keuangan mampu menggambarkan kinerja dari perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan-perusahaan kebanyakan melakukan upaya berupa mengurangi biaya-biaya yang sekiranya dapat menghalangi perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan manajemen perusahaan tersebut. Dengan kedua hal tersebut berjalan dengan maksimal, maka kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari pendapatan dan pengeluaran dapat dioptimalkan. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja melalui karyawan sebagai elemen sumber daya manusia.

Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila kinerja karyawan dari perusahaan tersebut baik. Berlaku sebaliknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai target. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar para karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (Turnover).

Menurut (**Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, 2016**). Tidak jarang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum habis kontrak, karena sistem penggajian yang dilakukan perusahaan setiap bulan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan. Selain itu perusahaan juga menerapkan keluar dari perusahaan juga menerapkan penilaian kerja kepada karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut akan dipecat.

Menurut (**Tiara Efentris, 2019**). *Turnover Intention* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh

niat karyawan yang dipicu antara lain oleh tidak puas karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk meningkatkan diri pada organisasi. Perpindahan karyawan suatu fenomena yang terjadi di dalam sebuah bisnis yang dapat di artikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi juga turnover itu keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut (Ulil Amri, Agustina M, 2017). *Turnover intention* dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel ada dalam organisasi. Menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab,yaitu: sukarela dan tidak sukarela. Pertama Suka rela (*voluntary turnover*) atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Kedua Tidak Suka Rela (*involuntary turnover*) atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Penelitian ini berawal dari adanya masalah di Koperasi Albasiko kinali Pasaman Barat dimana perusahaan tersebut mengalami tingkat turnover yang tinggi setiap tahunnya, sehingga penelitian ini memerlukan data turnover yang valid selama satu periode yang akan dicantumkan di table berikut:

Table 1.1 Data Turnover Intention karyawan 2019-2021
Koperasi Albasiko Kinali

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Persentase turnover
2019	40	3	5	5%
2020	38	5	8	7,89%
2021	35	6	9	8,57%

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui Koperasi Albasiko selama tiga tahun ini persentase turnover semakin meningkat. Rosyad (2017) menyatakan bahwa jika turnover tahunan perusahaan mencapai angka 10% maka kategori turnover perusahaan tersebut dapat dikatakan cukup tinggi

Menurut **(Trisnawati, 2016)**. Stres Kerja merupakan suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman positif atau pengalaman negatif, stres kerja sebagai tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia.

Menurut **(Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda, 2016)**. Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya tidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *neour* sehingga mereka sering menjadi marah-marah agresif, tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Stres di tempat kerja masalah yang paling serius di dalam suatu perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan mereka mengalami

stres dalam kerja karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan di tempat bekerja.

Menurut **(Sito et al., 2016)** Menunjukkan bahwa *turnover intention* berhubungan positif dengan stres kerja dengan meningkatnya stres kerja, *turnover intention* karyawan juga meningkat. Apabila perusahaan bersedia untuk mempertahankan modal intelektual, maka perusahaan harus mengurangi stres pekerjaan yang dapat menyebabkan stres kerja dan pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover intention*.

Menurut **(Mahrofi, 2015)** Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil ujian regresi linear berganda yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh penting terhadap *turnover intention* karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Salah satu dampak negatif dari stres kerja adalah adanya niat dari karyawan untuk meninggalkan atau berpindah tempat kerja (*turnover intention*)

Menurut **(Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, 2016)**. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi diri sendiri dalam melaksanakan tugas seperti temperatur, kelembapan, penerangan dan

kegaduhan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya fasilitas ,perlengkapn kerja.

Menurut **(Mahrofi, 2015)** Berdasarkan hasil penelitaannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan uji regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa secara persial lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap turnover intention. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang ada dalam perusahaan, karena lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan karyawan dalam menjalan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik pula dan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Menurut **(Fujiana, 2016)**. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan merasa betah di perusahaan karena merasa aman dengan lingkungan kerja yang mendukungnya. Terdapat 2 jenis lingkungan kerja,yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu aspek yang menjadi pertimbangan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan karyawan, baik hubungan antara atasan dan bawahan atau hubungan atar rekan kerja.

Stres merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan

berdampak pada kesehatan. Stres tidak timbul begitu saja melainkan terdapat sebab - sebab stres yang umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang memengaruhi kejiwaan seseorang, interpretasi yang merupakan suatu evaluasi mental atas suatu peristiwa dalam arti bagaimana hal tersebut mengancam aspek pribadi seseorang, dan konsekuensi negatif ditandai dengan munculnya penderitaan jasmani dan mental atau emosional seseorang (**Robbins dan Judge, 2017; Fahmi, 2016**).

Faktor-faktor stres kerja bisa muncul dari mana saja, baik dari diri sendiri, organisasi, dan lingkungan tanpa melihat waktu kapan stres tersebut akan terjadi. Faktor internal datang dari diri sendiri seperti tekanan yang dialami seseorang pada masalah keluarga, konflik dengan dirinya sendiri, konflik dengan rekan kerja, dan masalah ekonomi. Sedangkan, faktor eksternal disebabkan dari luar peristiwa diri sendiri seperti tuntutan pekerjaan dari atasan yang terlalu memaksa, beban pekerjaan yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketidakpastian ekonomi (**Fahmi, 2016; Robbins & Judge, 2017; Badeni, 2017**).

Terdapat beberapa dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja. Dampak dari stres kerja dapat berupa dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres kerja adalah dapat meningkatkan motivasi karyawan, menginspirasi karyawan untuk hidup lebih baik, dan dapat menstimulus karyawan untuk bekerja lebih giat. Sedangkan, dampak negatif dari stres, yaitu (1) dampak subjektif seperti kegelisahan, depresi, kehilangan kesabaran, dan merasa kesepian; (2) dampak perilaku seperti peledakan emosi dan perilaku impulsif dalam bekerja; (3) dampak kognitif seperti tingkat konsentrasi yang

menurun dan ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat; (4) dampak fisiologis seperti denyut jantung dan tekanan darah meningkat, berkeringat, mulut kering, tubuh panas dingin, dan kecanduan glukosa darah meningkat; (5) dampak kesehatan seperti sulit tidur, sakit kepala, dan mimpi buruk, dan (6) dampak organisasi, yaitu terasing dari rekan kerja, produktivitas menurun, menurunnya rasa ikatan kerja dan loyalitas terhadap instansi (**Priansa, 2017b**).

Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, pada Pasal 1 dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan. Sedangkan perkoperasian adalah segala sesuatu yang menyangkut kehidupan koperasi.

Dalam penelitiannya Ocha Medika Aditya dkk, *Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri*, (PENATARAN) Vol. 6 No. 1 (2021) hlm. 39-54. Kesimpulan penelitian adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Artaboga Cemerlang Depo Kediri.

Dalam penelitian jurnal Internasional oleh Edi Sugiono, Dewi Sintia Vitaloka, *Analysis The Effect Of Work Stress, Work Discipline And Turnover Intention On Employees Performance Mediated By Job Satisfaction At Pt. Epson Indonesia, Jakarta*.

Volume 8, ISSUE 12, December 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan turnover intentions berpengaruh positif dan signifikan terhadap job kepuasan. Stres kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan turnover intentions berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan stres kerja, disiplin kerja dan turnover intention pada kinerja karyawan. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi para manajer dan direktur untuk mengembangkan fasilitas kedisiplinan dan lingkungan untuk mengadopsi nilai-nilai inovasi dan pembelajaran untuk mengoptimalkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping Stress kerja dan Beban kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi Turnover Intention.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar Belakang masalah dalam kajian-kajian sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover* (Keinginan berpindah kerja) yang telah dikembangkan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang ingin berpindah kerja karenakan karyawan mengalami stres dalam kerja
2. Adanya karyawan mengalami penurunan motivasi saat bekerja sehingga memiliki keinginan berpindah kerja.
3. Kurangnya lingkungan yang kondusif sehingga karyawan berkeinginan untuk melakukan perpindahan kerja.
4. Adanya tekanan dari pemimpin dalam pencapaian produktifitas kerja karyawan.
5. Karyawan menginginkan sesuatu yang baru dalam organisasi atau perusahaan.
6. Semangat kerja karyawan berkurang sehingga ingin berpindah ke perusahaan lain.
7. Tingkat produktifitas yang rendah
8. Usia yang tidak bisa kelakuan pekerjaan itu lagi.
9. Karyawan menginginkan sesuatu yang baru dalam organisasi atau perusahaan.
10. Tidak aman saat dalam bekerja.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus pada variabel indenpenden yaitu lingkungan kerja, stress dan beban kerja dan variabel denpenden yaitu *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 . Rumusan Masalah

Dari batasan masalah diatas, adapun rumusan masalah yang dapat di peroleh sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
5. Bagaimanakah Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Pada Kopersasi Albasiko kinali kabupaten pasaman barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengestimasi tentang.

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Pada Kopersasi Albasiko kinali kabupaten pasaman barat.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menyumbang bagi pengembangan khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen sumberdaya

manusia. Sedangkan secara praktis diharapkan pula dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Koperasi Albasiko Kinali Pasaman Barat

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan Koperasi albasiko Kinali Pasaman Barat dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Turnover Intention