

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang berprestasi, unggul secara kinerja keuangan maupun kinerja non-keuangan mampu menggambarkan kinerja dari perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan-perusahaan kebanyakan melakukan upaya mengurangi biaya yang sekiranya yang dapat mehalangi 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.

PT. Mutiara Agam merupakan kantor perwakilan dari PT Mutiara Agam Sawit Kabupaten Agam. Kantor perwakilan ini beralamat di jalan Bypass kota Padang provinsi Sumatera Barat kurang lebih berjarak 20 km dari pusat kota. Kantor ini bertugas sebagai bagian administrasi, pembayaran dan penjualan dari kantor pusat, dimana kantor ini berfungsi untuk penerimaan alat- alat, misalnya seperti alat- alat produksi untuk pabrik, alat-alat berat untuk perkebunan, juga penjualan hasil olahan buah kelapa sawit dilakukan melalui kantor perwakilan ini. Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya 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 karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan yang Keluar dan Masuk
Periode Januari-Desember 2024
PT. Mutiara Agam

Bulan	Jumlah awal	Masuk	Keluar	Jumlah akhir
Januari	78	5	3	80
Februari	80	2	-	82
Maret	82	-	-	82
April	82	-	2	80
Mei	80	-	-	80
Juni	80	1	-	81
Juli	81	2	4	79
Agustus	79	-	4	75
September	75	-	1	74
Oktober	74	-	2	72
November	72	6	-	78
Desember	78	1	-	79

Sumber: PT. Mutiara Agam

Dari table 1.1 bisa di lihat bahwa dampak *turnover intention* yaitu dari periode tahun 2024 Januari s/d Desember. Pada bulan januari jumlah awal 78 orang masuk 5 orang keluar 3 orang. Pada bulan februari jumlah awal 80 orang masuk 2 orang keluar 0 orang. Pada bulan maret jumlah awal 82 orang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan april jumlah awal 82 orang masuk 0 orang keluar 2 orang. Pada bulan mei jumlah awal 80 orang masuk 0 orang keluar 0 orang. Pada bulan juni jumlah awal 80 orang masuk 1 orang keluar 0 orang. Pada

bulan juli jumlah awal 81 orang masuk 2 orang keluar 4 orang. Pada bulan agustus jumlah awal 79 orang masuk 0 orang keluar 4 orang. Pada bulan september jumlah awal 75 orang masuk 0 orang keluar 1 orang. Pada bulan oktober jumlah awal 74 orang masuk 0 orang keluar 2 orang. Pada bulan november jumlah awal 72 orang masuk 6 orang keluar 0 orang. Pada bulan desember jumlah awal 78 orang masuk 1 orang keluar 0 orang. Berdasarkan data tersebut terlihat *turnover intention* peningkatan disinyalir disebabkan oleh stres kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja.

Pesatnya persaingan dunia kerja ini menyebabkan banyak instansi perkantoran sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting. SDM akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi instansi perkantoran, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tugas sebuah instansi perkantoran bukan hanya merekrut SDM yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan SDM dalam perusahaan merupakan tugas dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa mengadakan suatu perubahan-perubahan kearah yang positif. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik **(Iskandar, 2024)**.

Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang berprestasi, unggul secara kinerja keuangan maupun kinerja non-keuangan mampu

menggambarkan kinerja dari perusahaan. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan-perusahaan kebanyakan melakukan upaya mengurangi biaya yang sekiranya yang dapat mehalangi 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 (Ihwanti & Gunawan, 2023).

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Sumber daya manusia yang baik dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan berkat fungsinya yang dapat memaksimalkan aktivitas operasional dan

manajemen perusahaan tersebut. Ketika kedua hal tersebut berjalan dengan semaksimal mungkin, maka kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari pendapatan dan pengeluaran dapat di optimalkan. Perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja melalui karyawan sebagai elemens sumber daya manusia. Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya 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 karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab

dan akibat suatu peristiwa berada diluar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri (**Yunus, 2022**).

Karyawan sebagai elemen penting perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan apabila karyawan dari perusahaan tersebut baik berlaku sebaiknya apabila kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan tidak dapat mencapai terget. Oleh karena itulah peran perusahaan dalam rekrutmen, pelatihan, dan mempertahankan karyawan dengan kualitas yang baik sangat penting agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dalam rangkat mempertahankan karyawan yang kerkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang sesuai bagi kebutuhan karyawan seperti rasa kenyamanan dalam bekerja. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*turnover*).

Menurut **Ihwanti** dan **Gunawan (2023)** tidak jarang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebelum habis kontrak, karena sistem penggajian yang dilakukan perusahaan setiap bilan dengan kontrak kerja dua tahun, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan kerja yang harus dilaksanakan apabia mereka memutuskan kelur dari perusahaan. Selain itu perusahaan juga menerapkan keluar dari perusahaan juga menerapkan penilaian kerja kepad karyawan, satu minggu sebelum kontrak habis, apabila karyawan

tersebut diketahui melakukan pelanggaran melebihi standar yang diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut akan dipecat.

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 tidakpuas karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk meningkatkan diri pada organisasi. Perpindahan karyawan suatu fenomena yang terjadi di dalam sebuah bisnis yang dapat diartikan 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 (**Adirinarso, 2023**).

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 dua 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 (**Arrad & Tjahjadi, 2023**).

Menurut **Mahrofi (2019)** *Trunover intention* adalah kemauan untuk karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja atau keinginan untuk berpindah keinginan untuk berkerja di tempat lain atau yang di inginkan. Dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya turnover sangat merugikan perusahaan baik dari segi biaya yaitu perekruttan awal karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan dan sumber daya lainnya. Karyawan tetap dan bekerja sewaktu-waktu akan terpengaruhir semangat kerja dan motivasi. Contohnya Karyawan yang awalnya tidak berpikir untuk mecari pekerjaan yang baru akan mulai mencari informasi lowongan kerja baru dan pada akhirnya memutuskan meninggalkan perusahaan.

Karyawan instansi pemerintahan perusahaan sebagai sumber daya manusia merupakan modal penting yang harus mendapat perhatian tinggi oleh perusahaan, tak terkecuali karyawan instansi pemerintahan di bidang apapun. Seiring dengan pesatnya pertumbuhan sektor pemerintahan, kegiatan pemerintahan dilakukan secara merata di berbagai daerah Indonesia. Karyawan akan cenderung meninggalkan organisasi apabila merasa tidak puas dengan iklim kerja dan karakteristik pekerjaannya. Karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi ketika merasa puas dengan pekerjaan, supervisi, gaji, promosi dan rekan kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres kerja merupakan

suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stress (**Nurung, 2021**).

Menurut **Hasibuan (2019)** lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Hasil **Derrick (2022)** menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas pastinya akan bekerja secara produktif dan bertahan di perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk

meninggalkan pekerjaan yang ada dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amin, 2022) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Hasna'ni & Setiani, 2022) menyatakan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Adinda, 2022) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Iskandar, 2024) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Wanboko et al., 2023) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan (Arrad & Tjahjadi, 2023) menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Melihat tidak konsistennya penelitian penelitian terdahulu maka penulis tertarik mereplika “**Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mutiara Agam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. *Job insecurity* yang di terima oleh karyawan PT. Mutiara Agam membuat ketidaknyaman karyawan.
2. Beban kerja yang dialami oleh karyawan PT. Mutiara Agam membuat ketidaknyaman karyawan.

3. Beban kerja yang membuat karyawan tidak semangat untuk bekerja pada PT. Mutiara Agam.
4. Stress kerja yang membuat karyawan tidak semangat untuk bekerja pada PT. Mutiara Agam.
5. Kompensasi yang diperoleh karyawan belum mampu memberikan kepuasan dalam bekerja.
6. Tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan masih rendah dilihat dari penilaian komitmen organisasi karyawan yang belum mencapai target.
7. Dengan bertambah banyaknya data-data pensiun dan dokumen-dokumen yang akan di urus membuat kepuasan kerja pada karyawan menurun
8. Kepuasan kerja karyawan kurang, karena tidak adanya rotasi/perpindahan bagian pekerjaan dari karyawan tersebut sehingga dirasa cenderung membosankan dan tidak ada kesempatan untuk belajar hal-hal baru
9. Kurangnya kesadaran untuk menjadi bagian dari PT. Mutiara Agam yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan.
10. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat karyawan PT. Mutiara Agam tidak mampu mencapai kerja yang maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan dibahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada dengan Variabel Dependen *turnover intention* (Y), Variabel Independen yaitu Stres kerja (X_1) dan

Lingkungan Kerja (X_2) serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Dengan objek penelitian PT. Mutiara Agam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Agam?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Agam?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam?
6. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam melalui kepuasan kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengestimasi:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Agam.
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mutiara Agam.
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam.
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam.
5. Untuk mengetahui terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam.
6. Untuk mengetahui terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Mutiara Agam melalui kepuasan kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga

sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi PT. Mutiara Agam

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan strategi pemasaran juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan PT. Mutiara Agam dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.