

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.I Latar Belakang Masalah**

Perusahaan pada tahun 2018 ini dituntut bersaing secara ketat dengan perusahaan lainnya agar tetap dapat mempertahankan eksistensinya. 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.

Menurut **(Cahyo Seto Pambudi, 2018)**. 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*).

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 Efentris1, 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.

Menurut **(Mahrofi, 2015)**. *Trunover intention* adalah kemauan untuk karaywan 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 perekrutan awal karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan dan sumber daya

lainnya. Karyawan tetap dan bekerja sewaktu-waktu akan terpengaruh semangat kerja dan motivasi. Contohnya Karyawan yang awalnya tidak berpikir untuk mencari pekerjaan yang baru akan mulai mencari informasi lowongan kerja baru dan pada akhirnya memutuskan meninggalkan perusahaan.

Menurut **(Putrianti, Hamid, & Mukzam, 2014)** menyatakan, “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Pada setiap perusahaan, karyawan dapat keluar dari waktu ke waktu. Beberapa peneliti telah mengemukakan bahwa mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari *turnover*.

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, Irvianti, & Verina, 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 keaduan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya fasilitas ,perlengkapn kerja.

Menurut **(Mahrofi, 2015)** Berdasarkan hasil penelitiannya 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 di sekitar 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 antar rekan kerja.

Menurut **(Putrianti et al., 2014)**. Motivasi sebagai, “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan”. pengertian motivasi secara sederhana, bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut **(Firda Widiawati ,Dheasey Amboningtyas ,Amanda, 2016)**. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhan individualnya dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Menurut **(Putrianti et al., 2014)**. Motivasi Kerja adalah semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuannya perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Motivasi sebuah proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individual untuk mencapai suatu tujuan berbagai faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut seta bertanggung jawab terhadap segala

kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Seluruh kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang pada dasarnya dikarenakan adanya faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari berbentuk materi atau nonmateri, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya.

Menurut **(Mahrofi, 2015)**. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel motivasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak untuk mendorong gairah kerja bahwaan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua keahlian dan keterampilan untuk mencapai akan lebih bersemangat dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Tepat pada tanggal 3 Juli 2002, Bapak H.Samsudin dan pihak Suzuya Departement Store memulai usaha dengan nama Rocky Plaza Hotel. Usaha ini terdaftar pada Persatuan Pengusaha Hotel dan Restaurant Indonesia (PHRI) sebagai Hotel kelas berbintang. Pada September 2009 terjadi gempa bumi di Sumatera Barat yang membuat Rocky Plaza Hotel tidak beroperasi . Sehingga pembangunan Rocky Plaza dimulai kembali dengan arsitektur yang lebih besar, lalu beroperasi kembali pada tanggal 8 Juli 2011. Hingga pada saat ini Rocky Plaza Hotel telah memiliki sertifikat “Bintang Empat”. Sebuah catatan penting disini bahwa Rocky Plaza Hotel dan Suzuya Departement Store hanya bergabung dalam nama dagang yang sama dengan manajemen terpisah.



**Tabel 1.1**  
**Data TurnOver Karyawan Pada Rocky Plaza Hotel Padang**  
**Pada Periode Januari 2014 – Desember 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>
2014	135	12	10	133
2015	133	19	20	134
2016	134	25	20	129
2017	129	28	23	124
2018	124	30	21	115

**(Sumber dari absen karyawan pada Rocky Plaza Hotel Padang,)**

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa tingkat *turnover intention* (keinginan berpindah) periode Januari 2014-2018 desember 2018 terus meningkat pada 2014 jumlah karyawan awal tahun 135, jumlah karyawan keluar 12 orang, jumlah karyawan masuk 10 orang dan jumlah karyawan akhir tahaun sebanyak 133 orang, pada 2015 jumlah karyawan awal tahun 133, jumlah karyawan keluar 19 orang, jumlah karyawan masuk 20 orang dan jumlah karyawan akhir tahaun sebanyak 134 orang pada 2016 jumlah karyawan awal tahun 134, jumlah karyawan keluar 25 orang, jumlah karyawan masuk 20 orang dan jumlah karyawan akhir tahaun sebanyak 129 orang pada 2017 jumlah karyawan awal tahun 129, jumlah karyawan keluar 28 orang, jumlah karyawan masuk 23 orang dan jumlah karyawan akhir tahaun sebanyak 124 orang pada 2018 jumlah karyawan awal tahun 124, jumlah karyawan keluar 30 orang, jumlah karyawan masuk 21 orang dan jumlah karyawan akhir tahaun sebanyak 115 orang (Sumber data dari absensi Rocky Plaza Hotel Padang).

Keluar masuknya dalam sebuah perusahaan tak bisa dihindari karena itu adalah hal yang wajar, bahkan menguntungkan bagi perusahaan karena bisa mendapatkan karyawan yang lebih baik. Namun, jika *turnover intention* karyawan terlalu sering terjadi dan mengalami peningkatan setiap bulannya, tentunya ini dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Tingginya keinginan berpindah kerja karyawan disebabkan oleh stres dalam pekerjaan, lingkungan kerja dan kurangnya motivasi melakukan pekerjaan membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rocky Plaza Hotel Padang.**

## **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. Lingkungan 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. Kepuasan kerja pada tingkat individual
8. Komitmen organisasi
9. Karyawan menginginkan sesuatu yang baru dalam organisasi atau perusahaan.
10. Tidak aman saat dalam bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus sebagai variabel indenpenden yaitu stres kerja dan lingkungan kerja dan variabel denpenden yaitu *turnover intention* dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel Padang (Jl.Permindo.No.40,Kp.Jao,Kec.Padang Barant, Kota Padang).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti mengenai strs kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan motivasi sebagai variabel intervening.

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

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi sebagai variabel intervening pada rocky plaza hotel padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Rocky Plaza Hotel?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel?
5. Bagaimana pengaruh motivasi sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention* pada Rocky Plaza Hotel?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Rocky Plaza Hotel Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention Rocky Plaza Hotel Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel intervening terhadap *turnover intention* Rocky Plaza Hotel Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Rocky Plaza Hotel Padang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dan pemahaman serta bahan pustaka tentang pengaruh stres kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi sebagai variabel intervening, serta untuk memenuhi skripsi bagi peneliti dan untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah.

2. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi Rocky Plaza Hotel Padang terutama untuk pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui motivasi sebagai variabel intervening.

3. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.