

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang perlu dikelola secara berkelanjutan. Peranan sumber daya manusia dari waktu ke waktu berubah sesuai dengan tuntutan zaman. Keterampilan individu, kompetensi, pengetahuan dan karakter menentukan masa depan perusahaan untuk menghadapi persaingan. Perusahaan perlu memperhatikan SDM dengan pengelolaan yang baik, sehingga diharapkan SDM akan menentukan tingkat produktivitas perusahaan dan masa depan perusahaan.

Namun pada kenyataannya pengelolaan SDM tidak mudah, diperlukan tindakan yang tepat dan sesuai dengan tuntutan zaman, visi dan misi perusahaan. Permasalahan pengelolaan SDM akan selalu ditemukan pada setiap perusahaan dengan permasalahan yang berbeda-beda. Salah satu permasalahan dalam pengelolaan SDM adalah *turnover intention*, *turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh para pengusaha. Seperti halnya penggantian yang sedang berlangsung, baik penggantian karena usia atau pengunduran diri. Jika perubahan tersebut disebabkan oleh faktor usia, maka perusahaan dapat mengantisipasinya dengan menyiapkan kandidat untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Namun jika *turnover* karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Fawzy, 2012:3).

Robbins dan Judge, (2013:508) menyatakan *turnover intention* adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan. Adanya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. *turnover* mengacu pada

kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi dalam periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum terwujud dalam tindakan yang pasti dan meninggalkan organisasi.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *turnover intention* berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, menurunkan produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada peningkatan biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013:1).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan bersama 10 orang karyawan, mereka ada niat untuk keluar dari perusahaan karena tidak adanya tunjangan jabatan, tidak ada pengembangan karier, tidak ada *reward* yang diberikan, tidak ada pelatihan yang diberikan, mulai memperbaharui aplikasi *Linked* untuk mencari informasi lowongan pekerjaan, tidak ada rotasi jabatan sehingga karyawan menjadi bosan dengan jabatannya sekarang, pekerjaan yang monoton, tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja yang bersuhu -14 sampai dengan -21°C, dan 3 diantara ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena akan memulai membuka usaha secara mandiri.

Selain itu mayoritas pekerja yang ada di PT Adib Cold Logistics ada diantara usia 20 – 35 tahun atau lebih dikenal sebagai kaum milenial atau generasi Y. Para pekerja dari generasi millennial menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan pada tahun 2020 (Recruitifi, 2015). Generasi millennial merupakan sebutan untuk generasi masyarakat yang lahir pada tahun 1989 - 1999 (Hannus, 2016). Generasi ini umumnya dicirikan dengan keinginan untuk bebas beraktivitas, menyukai *fleksibilitas*, menyukai keterbukaan, dan mampu melihat permasalahan dalam perspektif yang berbeda. Akan tetapi, generasi ini memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi sehingga membuat mereka sering memutuskan berpindah pindah

perusahaan (Pasioka 2009; dalam Hannus, 2016). Di Indonesia 60 persen dari pekerja dewasa muda Indonesia yang baru meniti karier sudah pindah tempat kerja dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013). Faridah Lim, Country Manager Jobstreet.com Indonesia (2016) menyebutkan bahwa generasi millennial adalah generasi “kutu loncat” (Ningrum, 2016; diambil dari www.tekno.liputan6.com). Hasil survei yang dilakukan perusahaan penyedia informasi lowongan pekerjaan JobStreet.com terhadap 3.500 responden di Indonesia menunjukkan hampir 65,8 persen generasi milenial adalah kutu loncat alias tidak betah bekerja dalam waktu lama di satu perusahaan. Mereka akan pindah kerja dalam waktu kurang dari 1 tahun (Ningrum, 2016; diambil dari www.tekno.liputan6.com).

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara bersama Ibu Ani Sartika selaku Manager HRD PT Adib Cold Logistics menunjukan tingkat *turnover* yang relatif tinggi dengan ambang batas *turnover* sebesar 3% - 8% , diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Data *Turnover* Karyawan dari 2015-2021**

<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>	<b><i>Persentase turnover</i></b>
<b>2015</b>	76	10	8	74	8,80%
<b>2016</b>	74	6	4	72	5,40%
<b>2017</b>	72	12	10	70	11,20%
<b>2018</b>	70	14	11	67	13,50%
<b>2019</b>	67	10	8	65	10,05%
<b>2020</b>	65	8	6	63	8,29%
<b>2021</b>	63	7	4	60	7,52%
<b>Total</b>	487	67	51	471	

Sumber : HRD PT ACL

Berdasarkan data exit form *turnover* paling banyak terjadi pada tahun 2018 yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase 13,5 %. Tingginya *turnover* tersebut disebabkan oleh beberapa hal, antara lain kontrak kerja yang sudah berakhir, diterima

sebagai ASN, sudah mendapatkan pekerjaan lain, hamil, lingkungan kerja yang bersuhu dingin dan minimnya fasilitas yang menunjang dalam bekerja serta stress dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang antusias dan kurang antusias dalam bekerja. Selain itu, hubungan antara karyawan dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi keadaan karyawan, Sedarmayanti (2017:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Fasilitas yang kurang mendukung dalam bekerja tentu akan mengurangi produktivitas. Di PT Adib Cold Logistics fasilitas dalam bekerja khususnya untuk penerangan masih minim sehingga aktivitas dalam bekerja menjadi terganggu. Penerangan sangat dibutuhkan untuk bekerja di ruangan yang bersuhu dingin untuk membantu penglihatan dalam melakukan pekerjaan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja.

Wawancara yang dilakukan kepada 10 karyawan, minimnya penerangan/pencahayaan yang menyebabkan proses *racking* dan *picking* menjadi lama. Minimnya fasilitas pendukung dalam bekerja seperti *safety shoes*, *safety helmet*, sarung tangan, *body harness* dan jaket serta celana khusus untuk bekerja di ruangan dingin. Selain itu, karyawan juga membutuhkan ruang *connecting* untuk menghangatkan tubuh setelah bekerja. Mengingat PT Adib Cold Logistics ini merupakan jenis perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyimpanan barang bersuhu dingin.

Dalam peraturan Menteri Pekerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Kesehatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja menjelaskan bahwa suhu ruangan yang nyaman harus dipertahankan dengan ketentuan suhu kering berada diantara suhu 23°C - 26°C dengan kelembapan 40% - 60% dan perbedaan suhu antar

ruangan tidak melebihi 5°C. Namun pada tahap realisasinya suhu ruangan kerja di PT Adib Cold Logistics ada diantara suhu -14°C s.d -21°C, ini tentunya berbeda jauh dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh Menteri. Sedangkan suhu yang diharapkan oleh para karyawan yaitu suhu normal ruangan yaitu ada diantara suhu 20°C - 25°C karena Indonesia merupakan Negara beriklim tropis tentunya butuh waktu yang cukup lama untuk bisa beradaptasi di suhu -14°C s.d -21°C. Perusahaan tentunya tidak bisa memenuhi apa yang diharapkan oleh karyawan mengingat PT Adib Cold Logistics adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyimpanan barang *frozen*, apabila suhu ruangan diturunkan sesuai dengan harapan para karyawan tentunya akan merusak kualitas barang. Dari sisi karyawan karena tidak bisa beradaptasi dengan suhu ruangan yang sangat dingin dan harus mengikuti standar yang telah ditetapkan perusahaan maka timbul lah niat untuk mencari pekerjaan yang baru bahkan memilih mengundurkan diri dari PT Adib Cold Logistics. Berikut tabel indikator lingkungan kerja

**Tabel 1. 2 Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Standar Perusahaan	Harapan Karyawan
1	Penerangan	500 Lux	>500 Lux
2	Suhu Udara	-14°C s.d -21°C	20°C s.d 25°C
3	Kebisingan	86 dB	80 dB
4	Pewarnaan	Netral	Netral
5	Keamanan	SATPAM	SATPAM
6	Kebersihan	Bersih	Bersih

Sumber : QHSE PT ACL

Dari tabel 1.2 menunjukkan indikator lingkungan kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harapan karyawan. Dari indikator penerangan karyawan mengharap tingkat penerangan >500 Lux karena pada saat bekerja dibutuhkan ketelitian dan tingkat kerumitan yang cukup tinggi serta apabila terlalu lama diruangan yang bersuhu dingin tentu akan mengganggu penglihatan.

Kebisingan yang ditimbulkan dari suara dari suara *blower* dan aktifitas bongkar & muat barang tentu sangat mengganggu pendengaran. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Dalam penelitian Haholongan (2018:66) dan Soeltan & Atnani (2018:446) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik dan dapat mengurangi jumlah *turnover intention*.

Faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan, salah satunya stres kerja. Stres adalah kondisi dimana individu dihadapkan dengan peluang, tuntutan atau sumber daya terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan (Robbins dan Judge, 2013:595). Menurut Handoko (2014:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Di PT Adib Cold Logistics stres kerja disebabkan oleh kurangnya *leader*, *leader* yang ada saat ini hanya ada 2 orang. Dengan demikian ada 1 *shift* yang bekerja tanpa ada kordinator, hal ini tentunya akan membuat pekerja menjadi stres dan menghambat pekerjaan karena tidak tau apa yang akan dikerjakan. Sebagai informasi PT Adib Cold Logistics buka 24 jam dengan begitu tentu membutuhkan 3 *leader* yang berjaga disetiap *shift* nya. Selain itu alat penunjang dalam bekerja seringkali tidak berfungsi bahkan mengalami kerusakan, sehingga pekerjaan menjadi terganggu dan terhambat, tidak seimbang antara karyawan yang keluar dan masuk perusahaan membuat karyawan harus mengisi posisi yang kosong tersebut sehingga pekerjaan karyawan menjadi semakin menumpuk tentu akan menyebabkan kelelahan

baik psikologis maupun Fisiologis, tekanan yang datang dari internal yaitu tuntutan untuk bisa bekerja dengan cepat dan tepat dan tuntutan yang datang dari eksternal pekerjaan. Selain itu juga berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Ani Sartika selaku Manager HRD PT Adib Cold Logistics menyebutkan ciri – ciri karyawan yang mengalami stress pada saat bekerja adalah sering menunda pekerjaan, *performance* dan produktivitas menurun, mudah tersinggung, sulit konsentrasi, sering keluar paada saat jam kerja untuk merokok dan sering tidak masuk kerja tanpa alasan bahkan mengundurkan diri

Dalam penelitian Nazenin & Palupiningdyah (2014:227), Wisantyo & Madiistiyatno (2015:67), dan Nasution (2017:419) menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana dengan meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan meningkatnya *turnover intention*. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan pemicu stres. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012:2)

Berdasarkan uraian data di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Adib Cold Logistics**”

## 1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya setelah didahului uraian tentang masalah penelitian, variabel-variabel yang diteliti dan kaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Adib Cold Logistics?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Adib Cold Logistics?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Berdasarkan judul penelitian tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan PT ADib Cold Logistics
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Adib Cold Logistics.

1.3.2. Manfaat penelitian

1. Bagi Karyawan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi karyawan untuk kedepannya untuk mengajukan fasilitas yang dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan.
2. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dan bahan penelitian untuk menambah literature penelitian



tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

#### **1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah penulis, karena mengingat keterbatasan waktu dan kemampuan penulis maka penulis akan membatasi penelitian ini. Penelitian ini akan berfokus pada lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Adib Cold Logistics yang dilakukan pada bagian operasional *warehouse* PT Adib Cold Logistics.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan penelitian ini penulis melaporkan secara sistematis sehingga diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan dalam penelitian ini dirinci sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang masalah dalam penelitian, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan dalam penelitian.

Latar belakang masalah mengemukakan tentang alasan yang mendorong seorang peneliti memilih suatu topik serta sekilas mengenai telaah studi pustaka maupun komentar mengenai penelitian yang telah ada yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Rumusan masalah mengemukakan tentang perumusan masalah pokok yang akan dibahas secara jelas dan eksplisit di dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat membangkitkan perhatian pembaca.

Tujuan penelitian merupakan tujuan dilakukannya penelitian ini. Tujuan penelitian mengemukakan rumusan tentang upaya pokok yang akan dikerjakan serta garis besar hasil yang akan dicapai. Tujuan penelitian ini tercermin dalam

kalimat judul. Dengan demikian, sangat erat kaitannya antara judul dengan bab pendahuluan. Manfaat penelitian mengungkapkan kegunaan dari penelitian terkait bagi pengembangan ilmu murni dan atau kegunaan penerapannya bagi kemaslahatan umat.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah menjelaskan tentang pembatasan masalah yang dibahas, perincian masalah yang dibahas, serta perumusan istilah secara tepat (yang selanjutnya penggunaan istilah harus konsisten).

Sistematika pelaporan atau penyajian mengemukakan tentang penjelasan kode data (jika ada) serta urutan hal-hal yang akan dimuat dalam skripsi, mulai dari pendahuluan sampai dengan daftar pustaka dan jika perlu lampiran serta indeks.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang teori yang dijadikan penulis sebagai landasan dalam penelitian, berhubungan dengan topik yang dibahas yaitu pengertian lingkungan kerja, pengertian stres kerja, hubungan antar variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menggambarkan cara mencari kebenaran dan asas-asas gejala alam, masyarakat atau kemanusiaan, berdasarkan disiplin ilmu yang bersangkutan atas topik yang dipilih. Metode penelitian yang digunakan disesuaikan dengan paradigma penelitian yang dianut, yaitu penelitian kuantitatif. Bab ini meliputi desain penelitian, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

Desain penelitian menjelaskan tentang pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan tentang alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu angket (kuesioner). Dalam instrumen penelitian juga dijelaskan mengenai variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian.

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data analisis responden dan data lain terkumpul yang paling menentukan dari suatu penelitian berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis.

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

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang didapatkan, dan bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada sesuai dengan paradigma penelitian yang dianut. Bab hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi objek penelitian, deskripsi subjek penelitian, profil responden, deskripsi analisis data atas variabel (Lingkungan kerja  $X_1$ , Stres kerja  $X_2$  dan *Turnover Intention*  $Y_1$ ), deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis serta pembahasan.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan lingkungan kerja, stres kerja, terhadap *Turover intention* karyawan PT Adib Cold Logistics, serta saran-saran yang sekiranya dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan

