

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu bagian penting dalam suatu organisasi atau asosiasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan sumber daya penting bagi organisasi karena dapat membantu dalam memahami dan mencapai tujuan organisasi. Tingkah laku pekerja adalah sesuatu yang ada dalam aset sumber daya manusia, salah satu jenis cara berperilaku yang representatif adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) yang akan muncul dalam pilihan pekerja untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Menurut Carolina (2012:9) Tujuan *turnover* adalah keinginan pekerja untuk menghentikan pendaftaran asosiasi atau memutuskan hubungan dengan asosiasi. Tingginya tujuan *turnover* pekerja pada organisasi harus terlihat dari seberapa besar kerinduan untuk menggerakkan perwakilan suatu asosiasi atau organisasi (Putra, 2012:72). Menurut pemahaman para ahli, dapat diduga bahwa tujuan *turnover* adalah keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi dengan harapan menemukan bidang pekerjaan lain yang lebih unggul dari organisasi sebelumnya.

Menurut Sidharta dan Margareta (2011: 130) berpendapat bahwa "Hasil yang tidak menguntungkan dari omset ditemukan sejauh biaya, prestasi, desain korespondensi sosial, semangat, teknik kontrol yang tidak fleksibel dan biaya pintu terbuka yang vital". Menurut Siagian (2014:230), berbagai elemen yang memengaruhi keinginan pekerja untuk meninggalkan asosiasi antara lain tekanan kerja di dalam organisasi, rendahnya pemenuhan pekerja, dan tidak adanya kewajiban untuk memberikan kapasitas masing-masing untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan data pra survei terhadap perwakilan beberapa karyawan PT Alexindo Mandiri Express, beberapa faktor yang memengaruhi terjadinya *turnover intention* di perusahaan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Pra Survei Penyebab *Turnover Intention*

No.	Faktor Penyebab Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	Jumlah Responden (1)	Jawaban Responden (2)	Persentase (3) ((2)*100/(1))
1	Gaji	20	14	70%
2	Kepemimpinan	20	15	75%
3	Kepuasan Kerja	20	9	45%
4	Lingkungan Kerja	20	18	90%
5	Motivasi	20	11	55%
6	Stres Kerja	20	17	85%

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat hasil pra survei peneliti yang dilakukan pada 20 responden yang merupakan perwakilan karyawan PT Alexindo Mandiri Express. Terlihat bahwa persentase karyawan memberikan jawaban bahwa faktor yang paling tinggi memengaruhi *turnover* karyawan dikarenakan oleh faktor lingkungan kerja dengan persentase 90% dan 85% stres kerja.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan bagian penting ketika pekerja melakukan latihan kerja. Komponen-komponen yang biasanya dipertimbangkan dari keseluruhan iklim adalah kantor yang membantu kelancaran bisnis, desain yang nyaman, udara yang bersih, dan terciptanya udara kerja yang layak di tempat kerja. Iklim fisik dan non-aktual sangat kuat dalam mendukung yang dibuat oleh perwakilan dan selanjutnya mempengaruhi harapan untuk bergerak. Berikut dilampirkan data fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada PT Alexindo Mandiri Express berdasarkan pra survei peneliti :

Tabel 1. 2 Fenomena Lingkungan Kerja PT Alexindo Mandiri Express

No.	Data/Fenomena Lingkungan Kerja	Jumlah Responden	Jawaban Responden	Persentase
1.	Fasilitas lahan parkir yang kurang luas	20	11	55%
2.	Peralatan kerja yang kurang lengkap	20	18	90%
3.	Ruang kerja yang kurang luas	20	19	95%
4.	Kebisingan yang terjadi akibat ruang kerja berdekatan	20	18	90%
5.	Hubungan antar rekan kerja yang renggang yang berakibat beda pendapat	20	16	80%

Sumber : Data diolah, 2021.

Dengan demikian, berdasarkan tabel 1.2 terdapat beberapa faktor yang dianggap masih kurang baik dalam hal lingkungan kerja poin tertinggi ada pada ruang kerja yang kurang luas dengan persentase 95%, kebisingan ruang kerja dengan persentase 90% serta peralatan kerja yang kurang lengkap dengan persentase 90%. Hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT Alexindo Mandiri Express. Jika tingkat kenyamanan pekerja di tempat kerja berkurang, pekerja akan merasa canggung dan ingin meninggalkan organisasi. Perusahaan memiliki tanggung jawab dalam memberikan suatu lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya, karena hal tersebut karyawan akan merasa puas dengan lingkungan kerja dan dapat menghasilkan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

PT Alexindo Mandiri Express adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi pengiriman barang. Pada akhir tahun 2012 perusahaan mencoba bergerak dalam bidang *tracking* yaitu melakukan pengiriman produk-produk

pelanggan secara *continue* dengan cara mengadakan kontrak kerjasama dengan perusahaan-perusahaan manufaktur diantaranya perusahaan arnotts, KAO dan juga mondelez.

Tingkat *turnover* karyawan pada PT Alexindo Mandiri Express dalam tiga tahun ke belakang mengalami peningkatan, tingkat *turnover* tertinggi ada pada tahun 2020. Berdasarkan pra survei yang dilakukan peneliti, data *turnover* yang diperoleh dari PT Alexindo Mandiri Express dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1. 3 Persentase *Turnover* Karyawan PT Alexindo Mandiri Express

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Akhir Karyawan	Persentase <i>Turnover</i>
2018	173	4	13	164	7,71%
2019	164	18	20	162	12,26%
2020	162	30	36	156	22,64%

Sumber : Data diolah, 2021.

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pekerja PT Alexindo Mandiri Express tahun 2018-2020 mengalami peningkatan secara konsisten. Pada tahun 2019 jumlah tenaga kerja yang keluar sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada periode 2018-2019 terjadi penambahan 7 pekerja yang keluar. Pada tahun depan, tepatnya 2020, jumlah pekerja yang keluar adalah 36 orang. Hal ini menunjukkan bahwa periode 2019-2020 telah berkembang sebanyak 16 individu.

Berdasarkan data tersebut sekaligus hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT Alexindo Mandiri Express tingkat *turnover intention* di PT Alexindo Mandiri Express selalu meningkat, hal ini disebabkan selain keinginan karyawan itu sendiri untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan baru serta

tidak aman dan nyamannya lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik, seperti kurang baiknya hubungan yang terjalin antar rekan kerja.

Selain faktor lingkungan kerja, stres kerja juga berpengaruh pada turnover intention karyawan, dapat dibuktikan pada hasil data pra survey terhadap indikator stres kerja berikut :

Tabel 1.4 Persentase *Stres Kerja* Karyawan PT Alexindo Mandiri Express

No	Indikator Stres Kerja	Jumlah Responden	Jawaban Responden	Persentase (%)
1	Beban Kerja	20	19	95%
2	Sikap Pimpinan	20	16	80%
3	Peralatan Kerja	20	17	85%
4	Suatu Pekerjaan dan Karir	20	14	70%

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan PT Alexindo Mandiri Express faktor stres kerja yang paling besar dirasakan karyawan adalah beban kerja dengan persentase 95%. Karena bila stres kerja meningkat maka turnover pun ikut meningkat, diantaranya :

1. Beban Kerja Berlebih

Pekerjaan yang tidak sesuai dengan divisi masing-masing membuat karyawan merasa beban kerja bertambah.

2. Keterlambatan penyediaan transportasi untuk mengantar barang ekspedisi ke perusahaan yang dituju.

Tugas yang seharusnya selesai untuk dikerjakan tepat waktu menjadi terhambat dan dike rjakan esokan harinya, maka terjadilah penumpukan pekerjaan.

Mengingat landasan di atas, cenderung digunakan sebagai masalah pemeriksaan dalam hal: **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Alexindo Mandiri Express.** Penelitian ini mengambil objek karyawan yang bekerja di PT Alexindo Mandiri Express.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dirumuskan masalah yang terjadi adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Alexindo Mandiri Express?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Alexindo Mandiri Express?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan

Tujuan yang dapat diperoleh bagi penulis dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Alexindo Mandiri Express
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Alexindo Mandiri Express

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun wawasan dan pengetahuan pencipta dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan dampak stres kerja dan lingkungan tempat kerja terhadap *turnover intention* untuk memutuskan pelaksanaan hipotesis yang didapat selama jangka waktu perkuliahan dengan kebenaran bahwa terjadi di lapangan tentang dampak stres kerja dan lingkungan kerja pada tujuan *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal mengelola sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik terkait stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di dunia kerja secara nyata.

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang Lingkup

Berdasarkan pemaparan, maka ruang lingkup pada penelitian ini adalah :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Alexindo Mandiri Express
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan PT Alexindo Mandiri Express
Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Alexindo Mandiri Express.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini dijelaskan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang juga digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah penelitian. Teori-teori yang digunakan

mengenai pengertian dan konsep variable stres kerja, pengertian dan konsep lingkungan kerja, pengertian dan konsep *turnover intention*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan konfigurasi eksplorasi, instrumen penelitian dan strategi pemeriksaan informasi yang digunakan. Konfigurasi pengujian meliputi: strategi eksplorasi yang digunakan, area dan musim peninjauan, jenis dan sumber informasi dan berbagai informasi. Instrumen dalam penelitian ini meliputi faktor stres kerja (X1), faktor lingkungan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y). Strategi pemeriksaan informasi menggabungkan tes validitas, tes reliabilitas, tes asumsi klasik, analisis regresi dan pengujian teori.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel stres kerja, deskripsi data variabel lingkungan kerja, deskripsi data variabel turnover intention, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan pada PT Alexindo Mandiri Express.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.