

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, setiap perusahaan menargetkan perkembangan dan mempertahankan dunia bisnis. Salah satu cara melakukan perkembangan perusahaan yaitu dengan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Karyawan atau pekerja dalam suatu perusahaan dapat menjadi kunci dalam melakukan bisnis dikarenakan karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang beraneka ragam. Berbagai potensi yang terdapat dalam karyawan di suatu perusahaan harus dikelola dan diperhatikan guna dalam mengembangkan perusahaan. Karyawan digunakan untuk mensinergikan sumber daya lain yang terdapat dalam perusahaan untuk mencapai kepentingan perusahaan. Untuk mencapai kepentingan perusahaan perlu adanya karyawan yang berkualitas pada perusahaan tersebut.

Upaya dalam pengembangan perusahaan dilakukan di berbagai sektor termasuk sektor properti atau *real estate*. Dengan pesatnya perkembangan di zaman ini membuat perusahaan properti semakin diminati oleh masyarakat luas. Perusahaan properti bermanfaat untuk memberikan informasi kepada masyarakat yang memiliki niat dalam mencari asset berupa rumah. Usaha properti juga sangat diminati oleh berbagai pelaku usaha dikarenakan dapat menghasilkan keuntungan yang menjanjikan sehingga menyebabkan persaingan perusahaan properti menjadi semakin ketat (Damayanti, 2019).

Dikutip dari CNBC Indonesia menyatakan bahwa sektor properti di Indonesia akan mengalami kemajuan seiring dengan perkembangan ekonomi di

Indonesia. Perkiraan bank Indonesia akan melakukan kebijakan pemotongan suku bunga acuan semester 2 di tahun 2024. Hal tersebut ditandai dengan inflasi yang terkendali pada bulan Januari 2024 diikuti dengan kestabilan nilai rupiah. Hal tersebut menjadi kabar yang baik untuk sektor properti dikarenakan penurunan suku bunga dari bank Indonesia dapat mendorong permintaan akan properti akan semakin diminati. Generasi milenial menjadi salah satu pasar terbesar oleh perusahaan properti.

Perusahaan yang terkhusus di kota Batam yang bergerak dalam sektor properti adalah PT. Alam Jaya Sentosa. PT. Alam Jaya Sentosa bergerak di sektor properti terhitung dari tahun 2014 yang berdomisili di kawasan Golden City Bengkong Laut Kota Batam. Karyawan yang terdapat pada PT. Alam Jaya Sentosa sebanyak 117 karyawan. Adapun tujuan dari perusahaan PT. Alam Jaya Sentosa yaitu meramaikan daerah sekitar dan menjadikan kawasan Golden City sebagai kawasan rekreasi dan pariwisata baik untuk penduduk lokal maupun turis.

Perkembangan perusahaan properti tidak terlepas dari berbagai faktor termasuk tenaga kerja yang berkualitas. Tenaga kerja generasi milenial menjadi kelompok terbesar dalam pasar tenaga kerja di dunia. Mempertahankan karyawan generasi milenial menjadi suatu masalah dan tantangan yang berkelanjutan bagi sebagian perusahaan. Karyawan generasi milenial lebih menekankan pada nilai-nilai duniawi dan lebih banyak mengarah ke perkembangan diri. Berbeda halnya dengan Karyawan yang lebih tua yang memiliki nilai tradisional seperti melakukan kontribusi dengan negara dan mendukung keluarga yang memiliki perusahaan (Chen *et al*, 2023).

Salah satu masalah yang dihadapi oleh banyak perusahaan yaitu tingkat *Turnover* yang tinggi. *Turnover Intention* karyawan merupakan suatu niat dalam bergerak dari suatu tempat kerja ke tempat lainnya. *Turnover Intention* muncul ditandai dengan keinginan pekerja untuk mencari lingkungan yang baik dari perusahaan yang sebelumnya. Dengan tingginya tingkat *Turnover* karyawan dapat menyebabkan alur bisnis yang terhambat sehingga perusahaan menjadi tidak efektif dan mengalami penurunan performa. (Ardyputri dan Ariyanto, 2023).

*Turnover Intention* karyawan dalam suatu perusahaan tidak dapat diprediksi dan dihindari meskipun perusahaan berusaha untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan dalam suatu perusahaan akan mencari pekerjaan baru dan memilih untuk mengembangkan karir dan mencari kenyamanan yang tidak didapatkan di lingkungan kerja lamanya. Jika suatu perusahaan mengalami tingkat *Turnover Intention* yang konsisten, hal tersebut dapat merugikan perusahaan tersebut (Jayasri & Annisa, 2023).

Pada salah satu studi yang dilakukan oleh Ning *et al* (2023) Tingkat *Turnover Intention* karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti *Job Stress*, *Presenteeism*, dan *Job Satisfaction*. Faktor-faktor tersebut menjadi alasan seorang karyawan dapat meninggalkan sebuah perusahaan. Sedangkan studi yang dilakukan oleh Zhang *et al* (2024) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah seperti *Job Stress*, *Social Support*, dan *Job Satisfaction*.

Faktor yang dapat menyebabkan seorang karyawan dapat meninggalkan perusahaan yaitu *Job Stress*. *Job Stress* dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan dimana adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan yang diberikan dengan

keadaan fisik dari karyawan yang dapat mempengaruhi emosi dari karyawan tersebut. Ketidakseimbangan tersebut dapat membuat seorang karyawan merasa tidak nyaman berada dalam lingkungan kerja tersebut. Stres kerja juga dapat disebabkan oleh penumpukan pekerjaan dan banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan tersebut dirasa tidak ada habisnya oleh karyawan perusahaan (Maulana & Septyarini, 2024).

Berdasarkan berita harian Kompas.com mengatakan bahwa pekerja muda atau generasi Z lebih mudah merasakan ketegangan atau stres kerja daripada generasi-generasi lainnya. Ketidakstabilan ekonomi dan kelelahan bekerja menjadi salah satu penyebab stres kerja yang dirasakan oleh pekerja muda. Survey yang dilakukan oleh *Cigna International Health* pada tahun 2023, terdapat 12.000 pekerja muda yang berusia dari 18 hingga 24 tahun mengalami stres kerja yang mengartikan bahwa 91 persen pekerja muda didunia merasakan stres kerja. Adapun hal yang membuat pekerja muda merasa tertekan adalah situasi akibat dari pandemic covid-19, krisis lapangan pekerjaan, fase peralihan dari pelajar menjadi pekerja, dan tidak dapat mengimbangi pekerjaan yang diberikan.

Selain dari *Job Stress* yang dirasakan karyawan, *Presenteeism* menjadi faktor yang dalam *Turnover Intention* karyawan. *Presenteeism* merupakan keadaan dimana karyawan tetap hadir dalam pekerjaan pada saat karyawan tersebut sedang sakit. Hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas dari perusahaan. sulitnya meminta izin pada perusahaan tersebut menjadi alasan untuk karyawan memilih tetap hadir untuk bekerja saat sedang sakit (Ashour *et al*, 2023).

*Turnover Intention* karyawan disuatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh faktor *Job Satisfaction*. Kepuasan bekerja dapat digambarkan dengan bagaimana seorang karyawan merasa senang dan nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan. Kepuasan dalam bekerja dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti gaji yang diberikan perusahaan, jenjang karir, dan kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dari karyawan tersebut (Hakim *et al*, 2018).

Berdasarkan berita harian Kompas.com mengatakan bahwa *Turnover Intention* yang tinggi menyebabkan hal yang buruk terjadi pada suatu perusahaan. Konsultan *Business development bank of Canada* mengatakan *Turnover Intention* yang tinggi sangat menghambat operasional dari perusahaan. Penting bagi pelaku bisnis untuk mencari penyebab *Turnover Intention* dan melakukan perbaikan. Biaya yang dapat diperkirakan saat *Turnover Intention* pada sebuah perusahaan lebih besar dari pada membayar gaji tahunan karyawan yang keluar.

**Tabel 4.1** Data *Turnover* Karyawan PT. Alam jaya Sentosa Tahun 2024

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan Awal</b> | <b>Karyawan Masuk</b> | <b>Karyawan Keluar</b> | <b>Jumlah Karyawan Akhir</b> |
|--------------|-----------------------------|-----------------------|------------------------|------------------------------|
| Januari      | 136                         | 2                     | 4                      | 134                          |
| Februari     | 134                         | 6                     | 9                      | 131                          |
| Maret        | 131                         | 1                     | 3                      | 129                          |
| April        | 129                         | 2                     | 7                      | 124                          |
| Mei          | 124                         | 3                     | 1                      | 126                          |
| Juni         | 126                         | 1                     | 0                      | 127                          |
| Juli         | 127                         | 2                     | 4                      | 125                          |
| Agustus      | 125                         | 1                     | 5                      | 121                          |
| September    | 121                         | 3                     | 1                      | 124                          |
| Oktober      | 124                         | 0                     | 3                      | 121                          |
| November     | 121                         | 1                     | 2                      | 120                          |
| Desember     | 120                         | 0                     | 3                      | 117                          |

**Sumber:** PT. Alam Jaya Sentosa

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 memperlihatkan data *Turnover Intention* karyawan PT. Alam Jaya Sentosa pada tahun 2023. Suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki *Turnover Intention* yang tinggi apabila *Turnover Intention Rate* melebihi 10 persen (Ardyputri dan Ariyanto, 2023). Dapat dilihat *Turnover Intention Rate* dari PT. Alam Jaya Sentosa mencapai 15 persen sehingga dapat dikatakan *Turnover Intention* pada PT. Alam Jaya Sentosa termasuk kategori tinggi. Tingginya *Turnover Intention* dapat menyebabkan dampak buruk bagi perusahaan apabila tidak dapat diperbaiki.

*Turnover Intention* masih diminati oleh peneliti dalam kurun waktu sepuluh tahun belakangan ini sehingga penelitian terhadap *Turnover Intention* ini masih menarik untuk dibahas. Berdasarkan latar belakang diatas, Penelitian ini menganalisis tentang barang tiruan yang berjudul “ **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pt. Alam Jaya Sentosa Batam**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, adanya identifikasi masalah yang terjadi dalam perusahaan PT. Alam Jaya Sentosa adalah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan karyawan PT. Alam Jaya Sentosa kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan.
2. Kurang mempertahankan karyawan kunci yang terdapat pada PT. Alam Jaya Sentosa.
3. Jumlah *Turnover* karyawan yang keluar dari PT. Alam Jaya Sentosa termasuk kategori tinggi.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Terdapat batasan masalah yang terdapat dalam penelitian yang dikarenakan keterbatasan kemampuan, biaya dan waktu dari penulis sebagai berikut:

1. Responden yang terdapat pada penelitian ini adalah karyawan dari PT. Alam Jaya Sentosa
2. Penelitian ini meneliti tentang hubungan antara variabel independen yaitu *Job Stress* terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Presenteeism* dan *Job Satisfaction*

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan diatas, terdapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*?
3. Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Presenteeism*?
4. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah *Presenteeism* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*?
7. Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Presenteeism*?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai sehingga penelitian ini dapat terarah dengan baik yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
2. Untuk mengetahui Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*?
3. Untuk mengetahui Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Presenteeism*?
4. Untuk mengetahui Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
5. Untuk mengetahui Apakah *Presenteeism* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
6. Untuk mengetahui Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*?
7. Untuk mengetahui Apakah *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Presenteeism*?

### 1.6 Manfaat Penelitian

berdasarkan permasalahan dan tujuan dari penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini secara teoritis dan praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

penelitian ini memberikan manfaat dalam berkontribusi bagi penelitian-penelitian berikutnya tentang *Turnover Intention* sebagai ide

dan teori bagi peneliti selanjutnya. Terutama tentang pengaruh *Job Stress, Job Satisfaction, Presenteeism* terhadap *Turnover Intention*.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dihasilkan dalam penelitian adalah sebagai masukan bagi PT. Alam Jaya Sentosa dalam mengurangi tingkat *Turnover Intention* dalam perusahaan sehingga kepentingan dari perusahaan dapat tercapai dan efisien.