

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Belakangan ini dunia mengalami perubahan yang cukup besar sehubungan dengan teknologi, perkembangan dan struktur pasar. Semua bidang produksi semakin kompetitif dan perusahaan distributor menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan pesaing dalam bidangnya. Setiap perusahaan dalam bidang apapun harus melakukan perencanaan strategis dalam menghadapi segala percobaan dalam dunia bisnis yang ada guna mengoptimalkan posisinya (bertahan), memperoleh keunggulan kompetitif, bersaing dan sukses dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung sebuah perusahaan. Keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai target sangatlah bergantung pada mempekerjakan orang yang tepat dalam perusahaan. Sebagai contoh apabila sebuah perusahaan sudah mempunyai keuangan yang kuat beserta produk dan strategi *marketing* yang bagus tetapi tidak ada sumber daya manusia yang baik, maka segala proses atau aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dan tentunya perusahaan tidak akan berkembang. Hal ini menyebabkan karyawan mempunyai peran yang penting terhadap pencapaian perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan perusahaan yang baik apabila perusahaan menganggap karyawannya sebagai salah satu aset yang paling berharga. Maka dari itu, sangat penting adanya perhatian ekstra terhadap kesejahteraan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan.

Seperti yang kita ketahui, distribusi merupakan sebuah bisnis yang mana melibatkan dan mempekerjakan banyak orang. PT Bintang Sejahtera Batam *Group* yang berlokasi di Komplek Ruko Pasir Putih (Bintang Sejahtera Batam) No. 01 Batam Centre, Batam. PT Bintang Sejahtera Batam *Group* termasuk salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang distributor *consumer goods* sejak tahun 1987 yang menjadi *partner* bisnis beberapa perusahaan ternama hingga sekarang. PT Bintang Sejahtera Batam *Group* memiliki dua divisi, yang pertama PT Bintang Sejahtera Batam dan yang kedua PT Bintang Sarimas Batam yang mendistribusikan berbagai macam *consumer goods* dari produk Unilever, minyak goreng Bimoli, hingga larutan penyegar cap badak. Karena bergerak di bidang distributor yang mendistribusikan *consumer goods* yang diperlukan oleh masyarakat, maka PT Bintang Sejahtera Batam *Group* tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi serta berpengalaman dalam pencapaian target perusahaan. Berdasarkan observasi peneliti, peneliti mendapatkan sebuah fenomena yaitu sering terjadinya *turnover* (karyawan keluar dari perusahaan) di PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

Aapabila perusahaan tidak mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, dalam jangka pendek maupun panjang dapat muncul berbagai masalah yang dapat mengganggu kemampuan pencapaian target perusahaan. (Caesarani & Riana, 2016: 5723) menyatakan bahwa keinginan untuk berpindah tempat kerja (*turnover intention*) merupakan salah satu tingkah laku karyawan akibat kelalaian perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia sehingga karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dan bekerja di tempat lain.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensi *turnover* mengarahkan kepada niat karyawan dalam mendapatkan alternatif pekerjaan lain yang lebih bagus tetapi belum sampai ke tahap realisasi. *Turnover intention* merupakan suatu fenomena yang serius, harus dihadapi dan tidak dapat dihindari oleh suatu perusahaan tetapi bentuk perilaku karyawan tersebut dapat diminimalisir. *Turnover intention* merupakan sebuah pengukuran dimana karyawan suatu perusahaan memiliki rencana untuk meninggalkan posisi mereka sekarang ataupun perusahaan memiliki rencana untuk pindahkan karyawan dari posisi. Perputaran karyawan dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Secara sukarela apabila karyawan tersebut memutuskan untuk berpindah, biasanya ketika karyawan tersebut mendapatkan peluang atau kesempatan bekerja yang lebih bagus dibandingkan dengan posisi sekarang ini. Bisa juga karena beberapa alasan pribadi tertentu. Di samping itu, *turnover intention* terjadi ketika performa atau kinerja seorang karyawan tidak memuaskan dan perusahaan berencana untuk mengeluarkannya dari suatu posisi. Hal ini juga dapat terjadi ketika perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tersebut karena tekanan ekonomi atau kerugian dalam bisnis.

Menurut (Syahronica, Hakam, & Ruhana, 2015: 2) pergantian karyawan terkadang ada nilai positifnya namun kebanyakan berdampak negatif terhadap perusahaan, baik dari segi waktu yang terbuang sia-sia maupun dari biaya beserta kesempatan dalam memanfaatkan peluang. Selain menghabiskan waktu menyeleksi karyawan baru sebagai pengganti, perusahaan juga akan mengeluarkan biaya berupa gaji untuk dua orang karyawan dalam proses

penyerahan kerja. Produktivitas atau kinerja yang seharusnya di kerjakan oleh karyawan lama akan menjadi kurang efektif dan pekerjaan akan terganggu dikarenakan karyawan baru masih membutuhkan waktu untuk memahami apa yang harus dikerjakannya. Belum lagi terjadi penundaan penyerahan kerja. Menggantikan karyawan dapat memengaruhi produktivitas, pengeluaran, dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Jika perusahaan dapat mengidentifikasi *turnover intention* karyawan, maka perusahaan dapat menentukan kemungkinan karyawan untuk berpindah kerja. Ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan peluang untuk mengurangi *turnover* karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perputaran karyawan. Salah satunya ialah kepuasan kerja,

Tabel 1. 1 Data Hasil Survei Kepuasan 58 Orang Karyawan

Pertanyaan	Jawaban (%)	
	Ya	Tidak
Apakah anda puas dengan pekerjaan anda sekarang dalam aspek apa aja (gaji, rekan kerja, dll)?	17.2%	82.8%
Apakah anda merasa nyaman dengan kondisi dan tempat kerja anda sekarang?	22.4%	77.6%

Sumber: Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas terlihat bahwa 82.8% dari 58 orang karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group* tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka sekarang baik dalam aspek gaji maupun rekan kerja. Dapat dilihat juga 77.6% dari 58 orang karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi dan tempat kerja sekarang. (Ekhsan, 2019: 49) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan persepsi seorang karyawan yang dilihat dari sikap karyawan

tersebut terhadap pekerjaannya beserta lingkungan sekitarnya. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang setelah melakukan suatu tugas. Apabila pekerjaan seseorang dapat memenuhi sebagian besar kebutuhan dan pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan serta dapat memberikan nilai-nilai maka pekerjaan tersebut dapat dikatakan memuaskan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover* salah satunya merupakan penelitian yang mana memperlihatkan keterkaitan erat diantara kepuasan kerja dengan *turnover intention* (Youcef, Ahmed, & Ahmed, 2016: 201).

Berikutnya komitmen organisasional juga merupakan faktor dari *turnover intention*. Komitmen organisasional biasanya berbeda dengan kepuasan kerja karena komitmen lebih mengarahkan kepada respons karyawan secara emosional terhadap perusahaan secara keseluruhan sedangkan kepuasan lebih mengacu pada respons emosional karyawan terhadap pekerjaan (Firdaus, 2017: 2). Naiknya persentase *turnover* karyawan dapat diindikasikan sebagai akibat dari rendahnya komitmen organisasi (Hidayat, 2018: 53). Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seseorang merasa menjadi bagian dari perusahaan dan memihaknya sehingga ada keinginan bertahan di dalam perusahaan. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan perhatian yang penuh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta loyal terhadap perusahaan. Sayangnya, yang terjadi di PT Bintang Sejahtera Batam *Group* adalah tidak semua karyawan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan akhir-akhir ini beberapa karyawan mengajukan pengunduran diri dan bahkan sebagian memiliki intensi untuk keluar dari perusahaan dan tidak

menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaannya. Komitmen yaitu dimana karyawan mempunyai perasaan ingin memberikan yang terbaik kepada perusahaan bahkan bersedia melakukan yang lebih dari yang diminta perusahaan. Akan tetapi komitmen hanya akan berlaku apabila karyawan merasa puas terhadap perusahaan. Menurut (Firdaus, 2017: 2) hampir semua fenomena intensi *turnover* disebabkan oleh puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang rendah. Kepuasan kerja yaitu sikap yang sangat berdampak terhadap keinginan berpindah. Kepuasan kerja berelasi kuat dengan intensi *turnover* dan selanjutnya tindakan nyata yaitu keputusan untuk keluar (*exit*). Komitmen organisasi yaitu faktor yang sangat memengaruhi terjadinya keinginan untuk berpindah jika dibandingkan dengan kepuasan dalam bekerja.

Selanjutnya terdapat penelitian-penelitian yang membuktikan bahwa kepuasan karyawan dan komitmen terhadap perusahaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap keinginan karyawan meninggalkan perusahaan, dimana jika semakin tinggi rasa puas individu, maka keinginan untuk berpindah akan semakin rendah. Semakin bertambah rasa untuk berkomitmen terhadap organisasi, semakin berkurang pula keinginan berpindah kerja. (Ekhsan, 2019:54; Firdaus, 2017: 8; Widyadmono, 2015: 157).

Selain kedua variabel yang ada di atas, faktor lain yang mempengaruhi yaitu stres kerja,

Tabel 1. 2 Data Hasil Survei 58 Orang Karyawan

Pertanyaan	Jawaban (%)	
	Ya	Tidak
Apakah anda merasa stres terhadap beban kerja yang anda miliki sekarang?	84.5%	15.5%

Sumber: Peneliti, 2020.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 84.5% dari 58 orang karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group* mengalami stres terhadap beban kerja yang dimiliki di posisinya. Karyawan yang sering dihadapi dengan berbagai masalah dalam perusahaan itu berkemungkinan besar akan mengalami stres (Caesarani & Riana, 2016: 5724). Secara umum, pekerjaan yang menyebabkan stres seorang karyawan akan berdampak terjadinya *turnover intention*. Stres kerja, yaitu suatu kondisi dimana kondisi tersebut dapat memengaruhi emosi dan kondisi fisik seseorang. Stres mampu mengakibatkan karyawan sakit bahkan karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan sebagai efek dari tahap stres yang tinggi (Yuda & Ardana, 2017: 5321). (Nasution, 2017: 408) mengungkapkan bahwa stres kerja terjadi dikarenakan adanya tuntutan kerja yang berlebihan (*overload*), tidak capai target secara terus menerus, tekanan yang tinggi dari perusahaan, kurangnya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Sehingga perusahaan harus memastikan karyawan bekerja sesuai potensi dan posisi masing-masing, pekerjaannya efektif dan bebas dari stres.

Tabel 1. 3 Data *Turnover* Karyawan Tahun 2015-2019

Tahun	Σ Karyawan	Σ Karyawan		<i>Turnover (%)</i>
		Masuk	Keluar	
2015	112	20	24	120%
2016	108	21	19	91%
2017	110	35	38	109%
2018	107	17	18	106%
2019	106	24	27	113%

Sumber: HRD PT Bintang Sejahtera Batam *Group*, 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa fenomena *turnover* karyawan di PT Bintang Sejahtera Batam *Group* menurun pada tahun 2016 dengan persentase sebesar 91% dan kemudian terus meningkat dari tahun 2017 hingga 2019 dengan persentase *turnover* lebih besar dari 100%. *Turnover* karyawan dapat terjadi karena berbagai macam faktor. Berdasarkan uraian ini mengingat adanya *turnover* yang sering terjadi, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Bintang Sejahtera Batam *Group*”**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang permasalahan yang dikemukakan, dapat diuraikan identifikasi permasalahan:

1. Sering terjadi perputaran karyawan setiap tahun dalam perusahaan.
2. Dampak negatif dari *turnover* menyebabkan kerugian pada perusahaan.
3. Karyawan tidak merasa menjadi anggota dari perusahaan (berkomitmen) sehingga tidak ada kemauan untuk menetap di perusahaan.

4. Kurangnya perhatian perusahaan dalam mengidentifikasi penyebab terjadinya *turnover*.
5. Adanya ketidakpuasan dan mempunyai persepsi bahwa pekerjaannya tidak memberikan hal yang bernilai penting.
6. Adanya tekanan dari perusahaan yang tidak sesuai dengan potensi karyawan

1.3. Batasan Masalah

Sesuai latar belakang dan identifikasi permasalahan yang ada serta mempertimbangkan keterbatasan yang ada, agar dapat memfokuskan dan tidak menyimpang dari penelitian yang diinginkan maka peneliti membuat pembatasan penelitian:

1. Penelitian dibatasi dengan variabel Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) dan Stres Kerja (X_3) pada *Turnover Intention* (Y) Karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.
2. Subjek dari penelitian ini merupakan karyawan PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.
3. Objek dari penelitian ini adalah PT Bintang Sejahtera Batam *Group*.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan adanya permasalahan yang sudah dibatasi, maka perlu diuraikan dalam bentuk perumusan masalah menjadikan sebuah inti dari penelitian ini. Oleh karena itu, terdapat beberapa rumusan masalah yakni:

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group?
3. Adakah pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group?

1.5. Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai peneliti menurut perumusan masalah yang diuraikan di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Sejahtera Batam Group.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adapun beberapa harapan peneliti dari penelitian ini yakni mampu memberi kontribusi baik memperkuat ataupun menambah teori mengenai penelitian yang dilakukan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai penambahan wawasan terkait variabel yang dibahas dalam penelitian ini beserta ilmu HRM (*Human Resource Management*) atau sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian yang dibuat diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi terkait manajemen sumber daya manusia terutama bagi jurusan ekonomi di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai penambahan informasi untuk perusahaan berguna menentukan peluang untuk mengurangi *turnover* karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain,

Karya ilmiah ini diharapkan mampu dimanfaatkan sebagai acuan atau bahan referensi serta perbandingan karya ilmiah bagi peneliti berikutnya dengan penelitian yang serupa.