

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaksana dalam mengelola dan memanfaatkan money (modal), material (bahan baku), machines (mesin) bahkan menjalankan methode (prosedur) sehingga terjadi efisiensi dan efektivitas di perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini menjadi sebuah tanda bahwa diperlukan sebuah proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010:146).

Salah satu bentuk dari kendala tersebut adalah keinginan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*) yang jika dibiarkan akan berujung pada sebuah keputusan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari perusahaan. *Turnover* merupakan sebuah kenyataan yang dihadapi oleh perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan.

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi oleh pengusaha, dapat terjadi karena faktor umur atau pengunduran diri. Apabila terjadi karena faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasinya dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang akan menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika disebabkan karena faktor pengunduran diri maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan waktu dan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai (Putri, 2017). Selain itu, perusahaan juga perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk program peningkatan sumber daya manusia seperti pelatihan, workshop dll.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada sebuah perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dimiliki karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekan atau diminimalisir. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Penelitian dalam jurnal Putri (2017), kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa pentingnya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dalam suatu perusahaan yang mengakibatkan karyawan dapat bertahan lama dalam perusahaan tersebut. Khaidir dan Sugiati (2016), dalam jurnal penelitiannya menyampaikan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawannya.

Pada kenyataannya, banyak karyawan beranggapan bahwa karyawan merupakan aset penting perusahaan hanya sebuah slogan dan semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain ada ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan. Perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak memperdulikan kondisi fisik tempat bekerja yang dapat berpengaruh kepada kenyamanan dan kesehatan karyawan.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres kerja. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja akan membuat karyawan tersebut tidak mampu lagi bekerja di perusahaan tersebut. Pada tahap yang semakin parah, stres dapat mengakibatkan sakit atau bahkan pengunduran diri dari perusahaan. Riani dan Putra (2017) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja membuat karyawan tidak betah bertahan dalam perusahaan karena merasa terbebani

dengan beban yang diberikan perusahaan. Sa'adah dan Prasetyo (2018) dalam jurnalnya mengatakan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* karyawan sehingga apabila stres kerja menurun maka *turnover intention* akan menurun dan apabila stres kerja meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat. Karena ada hubungan yang positif ini maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola stres kerja yang terjadi untuk menghindari terjadinya *turnover intention* yang dapat berujung pada *turnover* karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurangnya keharmonisan yang terjalin antar sesama tentunya akan menghambat bagi karyawan yang pada akhirnya akan memicu munculnya *turnover intention* pada diri karyawan (Pranowo, 2016). Rathnasooriya *et al* (2016), diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* pada karyawan bagian operasional di industry apparel Srilanka. Hal ini menandakan pentingnya perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karyawan sehingga *turnover intention* menurun. Sependapat dengan penelitian diatas, Riani dan Putra (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, maka Hotel Matahari sebagai salah satu hotel di area wisata Kabupaten Semarang yang memiliki lebih dari 40 orang karyawan dengan luas area lebih dari 10.000 M² dituntut untuk meningkatkan kemampuan bersaing dengan hotel lainnya, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Hasil wawancara peneliti dengan staf bagian HRD diketahui bahwa karyawan yang keluar dari Hotel Matahari Ungaran memiliki beberapa alasan diantaranya gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja, tidak ada peningkatan karier, merasa terbebani dengan peraturan yang diterapkan, ruang kerja yang tidak nyaman, dan ketidakcocokan dengan rekan kerja.

Survei awal yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data yang menunjukkan *turnover intention* karyawan Hotel Matahari tahun 2021 terlihat seperti pada table berikut :

Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan bulan Januari – Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk
1	Januari	4	2
2	Februari	2	1
3	Maret	2	1
4	April	1	1
5	Mei	1	1
6	Juni	3	2
7	Juli	2	3
8	Agustus	4	3
9	September	5	3
10	Oktober	3	4
11	November	3	3
12	Desember	4	3
Total		34	27

Sumber : HRD Hotel Matahari

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi yaitu sebesar 22,95% di tahun 2021 dari bulan Januari sampai dengan Desember. Jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten setiap bulannya dan cenderung mengalami peningkatan sehingga dapat dikatakan bahwa *turnover* menjadi permasalahan di Hotel Matahari. Faktor yang menyebabkan *turnover* lebih banyak dipengaruhi kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan observasi

yang peneliti lakukan, Hotel Matahari telah memberikan gaji minimal sesuai UMR, upah lembur, bonus target, tunjangan hari raya, paket bingkisan di hari lebaran dan akhir tahun, bingkisan di hari ulang tahun hotel, menyembelih hewan qurban dan membaginya untuk karyawan, bahkan bea siswa bagi anak karyawan yang berprestasi. Selain itu, karyawan juga telah diikutkan dalam jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, namun *turnover* tetap relatif tinggi. Tingginya *turnover* di Hotel Matahari menggambarkan tingginya *turnover intention* karyawan di hotel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*) pada karyawan Hotel Matahari Ungaran.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Matahari Ungaran?
- b. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Matahari Ungaran?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel Matahari Ungaran?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Matahari Ungaran.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh eksplanasi teruji terhadap :

- a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Matahari Ungaran.
- b. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Matahari Ungaran.
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Matahari Ungaran.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis
 1. Bagi peneliti
 - a) Menambah pengalaman dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
 - b) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan perusahaan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu dasar dalam mengembangkan model penelitian mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang lebih komprehensif dengan obyek yang lebih luas

b. Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat jadi bahan masukan bagi manajemen Hotel Matahari Ungaran dalam upaya menekan *turnover intention* karyawan.

2. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi terkait pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.