

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Permasalahan *turnover* merupakan masalah serius bagi perusahaan karena karyawan adalah investasi penting yang mempengaruhi efisiensi dan kinerja keseluruhan perusahaan. Ketika *turnover* terjadi, hal ini dapat berdampak negatif pada keuangan perusahaan, menghabiskan sumber daya, dan mengurangi motivasi karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat niat keluar karyawannya, terutama yang keluar sukarela. Secara mendasar, perusahaan tidak memiliki kontrol penuh terhadap keputusan karyawan yang memilih untuk keluar dengan alasan tertentu, terutama jika alasan tersebut berasal dari faktor diluar perusahaan.

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya atas dasar keinginan sendiri. Menurut Lee dalam Kartono, (2017) *turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Karyawan yang meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Proses dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Menurut Mello dalam Kartono, (2017) dampak selanjutnya *turnover intention* yang tinggi tentu akan menciptakan biaya bagi organisasi. Terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai penyebab *turnover* antara lain pekerja memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain.

Konsekuensi Jika *Turnover intention* tidak diperhatikan, perusahaan dapat menghadapi peningkatan tingkat pergantian karyawan. Ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, kestabilan tim, dan biaya rekrutmen. Selain itu, reputasi

perusahaan juga bisa terpengaruh, membuat sulit untuk menarik bakat baru. Penting untuk memahami dan mengatasi penyebab *Turnover intention* guna menjaga keberlanjutan dan kesehatan organisasi. Fenomena *Turnover intention* melahirkan masalah bagi perusahaan saat karyawan yang memiliki prestasi tinggi keluar dari perusahaan.

Seperti yang terdapat pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Cirebon - Kuningan Kec. Beber Kab. Cirebon Jawa Barat. PT. Wijaya Gyokai Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kabel. Setelah di lakukan penelitian perusahaan tersebut memiliki masalah terkait dengan kurangnya fasilitas kerja berupa safety keamanan kerja yang terbatas , lalu sistem pekerjaan yang di tagertkan perharinya sehingga karyawan harus memenuhi target perusahaan, serta terbatasnya tunjangan kesehatan kerja bagi karyawan, maka Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai tingkat *turnover* , Berikut adalah hasil survei mengenai tingkat *turnover* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia

Tabel 1. 1

Data *turnover* karyawan PT.Wijaya Gyokai Indonesia

Tahun	Total karyawan awal	Masuk	Keluar	Total karyawan akhir	<i>Turnover</i> %
2021	217	21	46	192	12,13
2022	192	29	62	159	18,80
2023	159	15	61	113	33,82

Sumber : *Personalia Pt. Wijaya Gyokai Indonesia*

Dari data *turnover* yang didapat dapat dihitung presentase tingkat *turnover* PT. Wijaya Gyokai Indonesia dengan menggunakan rumus *turnover* menurut Hasibuan (2012). Rumusan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut:

$$\text{Turnover Rate} = \frac{\text{karyawan diterima} - \text{Karyawan Keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Karyawan Awal Tahun} + \text{Karyawan Akhir Tahun})} \times 100$$

Sumber: Hasibuan, (2012)

Dari perhitungan Labour *Turnover*, pada tahun 2021 tingkat *turnover* sebanyak 12,13%, Pada tahun 2021 sebanyak 18,80% dan Pada tahun 2023 sebanyak 33,82 %. Menurut Johar *et al.*, (2022) tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya melebihi 10%. *Turnover* yang tinggi dapat menghambat jalannya peusahaan. Temuan ini didukung oleh hasil observasi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1. 2

Pra Survei *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Total	Persentase	
					Ya	Tidak
1.	Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan baru	22	8	30	73,3%	26,7%
2.	Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik	17	13	30	56,7%	43,3%
3.	Saya memiliki niat untuk berhenti dari perusahaan ini karena gaji yang saya terima tidak memenuhi kebutuhan saya	16	14	30	53,3%	46,7%
4.	Saya berpikir bahwa saya tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan ini	20	10	30	66,7%	33,3%
5.	Saya tidak melihat masa depan di perusahaan ini dalam jangka panjang	19	11	30	63,3%	36,7%

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Total	Persentase	
					Ya	Tidak
6.	Kesempatan untuk berkembang sangat terbatas di perusahaan ini	21	9	30	70%	30%

Sumber : Pra survei Karyawan PT. Wijaya Gyokai Indonesia

Berdasarkan data dalam tabel, pada pernyataan pertama “Saya sering berpikir untuk mencari pekerjaan baru” 22 responden mengakui melakukannya, sedangkan 8 responden menolak, menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan sering berfikir untuk mencari pekerjaan baru. Untuk pernyataan kedua “Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik” 17 responden menjawab ya dan 13 responden menjawab tidak, menunjukkan bahwa rata-rata karyawan aktif mencari informasi tentang pekerjaan yang lain. Pada pernyataan ketiga “Saya memiliki niat untuk berhenti dari perusahaan ini karena gaji yang saya terima tidak memenuhi kebutuhan” 16 responden menjawab ya dan 14 responden menjawab tidak, menunjukkan bahwa karyawan rata-rata tidak puas dengan gaji yang di berikan perusahaan, Pernyataan keempat " Saya berpikir bahwa saya tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan ini," 20 responden menjawab ya dan 10 responden menjawab tidak, menandakan bahwa sebagian besar karyawan sering membicarakan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Pada pernyataan kelima “Saya tidak melihat masa depan saya di perusahaan ini dalam jangka panjang” 19 responden menjawab ya dan 11 responden menjawab tidak, menunjukkan bahwa karyawan sering mengeluh tentang jaminan masa depan dalam perusahaan. Pernyataan keenam "Kesempatan untuk berkembang sangat terbatas di perusahaan ini" dijawab sangat ya oleh 21 responden dan tidak oleh 9 responden, menunjukkan bahwa kesempatan berkembang dalam perusahaan tersebut sangat terbatas.

Faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi *Turnover intention*, lingkungan kerja yang baik pada karyawan akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan

yang merasa nyaman dan puas dalam bekerja akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja saat ini Tamali dan Munasip, (2019) menjelaskan kepemimpinan dapat menyesuaikan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk menaikkan tingkat kepuasan.

Selain itu, perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan senang dan sukarela apabila sudah mendapatkan itu, dan tujuan Perusahaan akan mudah tercapai. Menurut Tamali dan Munasip, (2019) manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Begitupun ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar ditempat bekerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Kondisi fisik tempat kerja, termasuk pencahayaan, kebisingan, dan tata letak ruang kerja, dapat berdampak signifikan pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Di PT. Wijaya Gyokai Indonesia, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dianggap penting untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan optimal dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Turnover intention*.

Stres kerja merupakan hal yang sangat penting di perhatikan untuk mengatasi terjadinya *Turnover intention* pada suatu karyawan. Stres kerja merupakan isu kritis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks pekerjaan yang menuntut seperti di PT. Wijaya Gyokai Indonesia. Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan konflik interpersonal. Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Mengingat pentingnya menjaga kesejahteraan mental dan fisik karyawan, stres kerja dipilih sebagai variabel utama untuk dianalisis dalam penelitian ini. Yunus, (2021) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu

keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang tengah di hadapinya.

Dapat disimpulkan stres kerja terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan dan ketidakmampuan individu atau karyawan yang memengaruhi aspek emosional, pola pikir, dan kondisi kerja secara berlebihan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat tekanan yang dirasakan oleh karyawan, yang berpotensi mengakibatkan dampak negatif pada individu atau anggota tim tersebut.

Kepuasan kerja juga perlu di perhatikan karena kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas hal ini akan berdampak pada keuntungan suatu perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah indikator penting dari kesejahteraan karyawan dan merupakan determinan utama dari *Turnover intention*. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di PT. Wijaya Gyokai Indonesia, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat membantu manajemen merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi *Turnover intention*. Menurut Ratnaningsih, (2021) bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dapat membuat seorang individu merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan. kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah itu bersifat menyenangkan atau tidak. Apabila individu merasakan kepuasan dalam menjalani tugasnya, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasi adanya research gap dari variabel independen yang mempengaruhi *Turnover intention*, yaitu sebagai berikut:

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristin *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan. Hal ini berbeda dengan Darmawan dan Vita, (2017) yang

menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nyoman dan Mujiati, (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati dan Nugraheni, (2018) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati, (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Efentris dan Chandra, (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*.

Maka berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang belum konsisten, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. WIJAYA GYOKAI INDONESIA**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan latar belakang permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh antara Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* pada PT. Wijaya Gyokai Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memperluas pengetahuan seorang penulis, hal ini dapat terwujud melalui penerapan konsep-konsep yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen untuk meminimalisir terjadinya keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah kerja, yakni dengan mempertimbangkan faktor lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang lingkungan kerja stress kerja dan kepuasan kerja

- c. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan, bahan informasi serta sumber referensi untuk penelitian selanjutnya agar dapat lebih dikembangkan.