

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia menjadi salah satu bagian yang terpenting dan memiliki peran yang dominan untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang akan melaksanakan, mengendalikan, dan memajukan organisasi sesuai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan ingin dicapai. Seperti pernyataan Hasibuan (2015), bahwa dalam kegiatan organisasi dalam perusahaan manusia yang selalu memiliki peran aktif dan berpengaruh, karena manusia sebagai perancang, pelaksana dan yang menentukan tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Selain itu menurut Ardana et al., (2012), keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi harta yang paling berguna dan paling berpengaruh yang dimiliki oleh perusahaan.

Ada tiga alasan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan yang dikemukakan oleh Robbins (2012), yaitu manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan hal yang penting dan relevan bagi kualitas bersaing perusahaan. Yang kedua, manajemen sumber daya manusia menjadi peran penting dari kebijakan organisasi. Dan yang terakhir, sumber daya manusia sangat berdampak bagi kemampuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia perlu dilaksanakan dengan baik, jika ingin mencapai efisiensi dan efektifitas

dalam organisasi di perusahaan. Jika tidak dikelola dengan baik maka perusahaan akan menghadapi situasi dimana para karyawan memiliki keinginan berpindah tempat kerja atau *turnover intention*. Dimana seperti yang dikatakan Andini (2010) bahwa hilangnya karyawan yang sudah lama bekerja dan berpengalaman akan mengakibatkan ketidakefektifan dalam bekerja karena harus melatih karyawan baru lagi.

Menurut Abdulah (2012), *turnover intention* merupakan kondisi dimana karyawan atau tenaga kerja memiliki keinginan yang dilakukan secara sadar untuk berusaha mencari pekerjaan lain sebagai pilihan di organisasi yang bertentangan dan *turnover* adalah sikap yang diambil untuk keluar dari tempat kerja. Waspodo et al., (2013) mengatakan bahwa, banyak perusahaan yang sering kali mengalami masalah dikarenakan *turnover intention* yang tinggi, dimana sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan keinginan perusahaan serta membutuhkan waktu dan biaya dalam merekrut karyawan baru merupakan dampak negatif yang dirasakan.

Turnover atau perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sikap yang jelas dari sebuah *turnover intention* yang dapat membuat perusahaan mengalami kesulitan yang serius. Dampak negatif yang dapat dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover* ialah kemampuan untuk mengambil alih karyawan yang keluar dari perusahaan sehingga memerlukan biaya dalam merekrut karyawan baru, kualitas karyawan, dan kualitas perusahaan. Stephanie (2013) mengatakan bahwa, tingkat *turnover* yang tinggi dapat menghancurkan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. *Turnover* yang

tinggi memiliki arti bahwa sering terjadi pergantian karyawan, yang mana mengakibatkan kerugian *turnover* karena adanya biaya yang keluar bagi organisasi, biaya yang dikeluarkan seperti biaya promosi, biaya menerima karyawan baru dan biaya pengarahan karyawan.

Turnover tidak hanya berdampak bagi sisi perusahaan, tetapi juga mempengaruhi sikap karyawan lainnya yang masih bertahan. Para karyawan yang masih bertahan akan mengevaluasi atau melihat kembali hal-hal yang membuat rekan kerja mereka memilih untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut akan mempengaruhi pandangan mereka terhadap perusahaan atau bahkan menentukan untuk bertahan atau berkeinginan keluar mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginan mereka. Salah satu indikasi yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* ialah tekanan kerja. Perusahaan biasanya kurang memperhatikan bahwa tekanan kerja dapat membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja.

Tekanan kerja kemungkinan merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover intention*. Menurut Gunawan (2017:123) tekanan kerja adalah sebuah respon atas ketegangan dari pikiran dan perasaan yang secara terus menerus dipengaruhi oleh beban kerja yang berat, biasanya karena adanya tanggung jawab yang besar, tuntutan kerja yang tinggi, adanya pekerjaan yang tidak disenangi, atau adanya pertengkaran di dalam pekerjaan antar karyawan dan lainnya.

Menurut Sutrisno et al., (2019) dampak negatif yang terjadi akibat tekanan kerja terhadap perusahaan adalah dapat membuat profitabilitas serta pendapatan perusahaan menurun karena terdapat ketidakcocokan antar

produktivitas dengan biaya yang keluar untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas kerja yang ada.

Munculnya tekanan kerja terjadi karena kelebihan beban kerja, yang berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja bahkan mengakibatkan turunnya minat karyawan dalam bekerja sehingga dapat berpikiran untuk keluar dari perusahaan. Tidak jarang juga terkadang masih ada pekerjaan tambahan yang membuat karyawan bekerja lebih lama dari jam kerjanya. Oleh karena itu, biasanya tidak sedikit seorang karyawan akan bersikap murung, kurang bersemangat dalam bekerja, stress dan bahkan meminta untuk keluar dari pekerjaannya.

Pada saat ini persaingan di dunia kerja sangat tinggi hingga karyawan akan terus berhadapan dengan tekanan kerja yang juga terus meningkat. Hal tersebut menyebabkan tekanan fisik maupun mental yang menjadi keadaan yang mendorong karyawan untuk memikirkan dan berkeinginan keluar dari perusahaan. Tekanan kerja yang memiliki intensitas yang cukup tinggi dapat menyebabkan stress dalam bekerja, terlebih apabila lingkungan kerja yang juga kurang mendukung dalam menjalankan aktivitas kerja.

Faktor yang diduga berpengaruh dalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan diperkirakan menjadi penyebab *turnover intention*. Menurut Siagian (2015), tempat para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari disebut lingkungan kerja. Sedangkan menurut Kusumastuti et al (2019), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi seperti lingkungan sekitar, aturan kerja, dan pengendalian kerja yang digunakan dalam melaksanakan tugas kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam karyawan menjalankan aktivitas bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan memberikan kenyamanan akan membuat karyawan betah dan bekerja dengan suasana hati yang baik. Menurut Qoyyimsh et al., (2019), bahwa dengan memedulikan lingkungan kerja yang baik atau membangun kondisi kerja yang bisa memberi motivasi kerja karyawan akan dapat membawa pengaruh untuk karyawan agar tetap bersemangat.

Menurut Wahyuningsih (2014), karyawan menginginkan lingkungan kerja yang mendukung setiap proses implementasi pekerjaannya, namun masih banyak sarana dan prasarana pendukung yang disediakan perusahaan terbatas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengawasi dan memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan agar dapat membangun suasana kerja yang nyaman sehingga dapat memudahkan pekerjaan para karyawan, yang pada akhirnya menciptakan keterikatan atau *employee engagement* karyawan pada perusahaan yang bernilai tinggi agar tingkat *turnover intention* rendah.

Dalam mencapai tingkat turnover yang rendah diperlukan peran *employee engagement* sebagai bagian dari dukungan perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Gallup (2013) *employee engagement* ialah ikatan kerja yang mengikutsertakan karyawan secara keseluruhan dan mau terikat dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Handoyo dan Setiawan (2017), dengan adanya *employee engagement* perusahaan dimudahkan untuk melihat seberapa besar rasa terikat, kesadaran terhadap pekerjaan,

dan kemampuan bekerja sama yang dimiliki karyawan, dengan maksud untuk mencapai tujuan.

Employee engagement merupakan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal ini terjadi karena karyawan menggerakkan tenaganya untuk bekerja. Semangat ini yang membentuk rasa *engage (feel engaged)* yang memberikan dampak positif bagi perusahaan. Park dan Gursoy (2012), memiliki pendapat bahwa ketika karyawan merasakan *engaged* dengan pekerjaan, maka akan mempengaruhi kepribadian psikologis karyawan, contohnya seperti memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan membuat dukungan karyawan agar memiliki kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang kurang memiliki *engagement* cenderung akan menyebabkan *turnover intention*.

Berdasarkan survei lokasi perusahaan dan wawancara yang dilakukan dengan salah satu pimpinan dan beberapa karyawan, keadaan di PT. Inti Dari Rejeki bergerak di bidang produksi sandal dan sepatu yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo mencerminkan gap dalam hal tekanan kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* yang terlihat jam kerja yang melebihi batas yang seharusnya dari pukul 08.00 – 17.00 WIB bisa lembur hingga pukul 22.00 – 23.00 WIB tergantung target yang harus dipenuhi, sehingga karyawan merasakan pekerjaan yang memberatkan dan lainnya, kemudian lingkungan kerja yang kurang mendukung dan membuat nyaman, terlihat pada lokasi yang sempit, sirkulasi udara yang tidak baik, dan tempat parkir sepeda karyawan yang kurang aman, *employee engagement* yang kurang dari karyawan yang kemungkinan dapat mengakibatkan *turnover intention* atau rasa ingin keluar dari perusahaan dan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Inti Dari Rejeki Sidoarjo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Inti Dari Rejeki Sidoarjo?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Inti Dari Rejeki Sidoarjo?
4. Apakah tekanan kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Inti Dari Rejeki Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap *turnover intention* PT. Inti Dari Rejeki Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Inti Dari Rejeki Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* PT. Inti Dari Rejeki Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja, lingkungan kerja, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT. Inti Dari Rejeki Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Sebagai sarana implementasi teori yang selama ini diterima di bangku perkuliahan, sebagai wawasan mengenai tekanan kerja, lingkungan kerja, *employee*

engagement dan *turnover intention* yang kelak bisa diterapkan di dunia kerja.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi perusahaan mengenai manajemen sumber daya manusia dan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan.

3. Bagi universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur yang dapat mendukung penelitian serupa namun dengan persepsi yang berbeda dan sebagai bahan referensi dan rujukan untuk menambah koleksi referensi di perpustakaan apabila dibutuhkan di kemudian hari.