

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Menurut Schermerhorn (dalam Zahera 2020) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah organisasi, manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalamannya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. dalam melaksanakan kegiatan, baik dalam organisasi maupun dalam suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya agar kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan lancar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dapat memberikan banyak keuntungan bagi sebuah organisasi atau perusahaan, dengan SDM yang unggul menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. SDM sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena berperan penting dalam proses produksi, dengan karyawan yang berkualitas akan menghasilkan produktivitas yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Salah satu bentuk menjaga kestabilan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau keorganisasian adalah dengan mempertahankan SDM. Dalam kenyataannya ada kesulitan dalam mempertahankan karyawan dimana karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Hal ini mengakibatkan proses kerja perusahaan menjadi terganggu. Tumpukan produksi yang semakin banyak karena kurangnya sumber daya manusia, menyebabkan jadwal kirim hasil produksi menjadi terlambat, sehingga target perusahaan tidak tercapai. Pengunduran diri karyawan secara terus menerus akan menyebabkan kehilangan peluang karena

karyawan baru belum seahli karyawan yang berpengalaman, selain itu juga akan menambah waktu serta biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin agar kestabilan kinerja tetap terjaga sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Turnover intention adalah keinginan seseorang untuk keluar secara sukarela maupun secara terpaksa dari perusahaan dan berpindah ketempat kerja lainnya dikarenakan kurangnya kepuasan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (Sari dkk, 2024). Setiap individu dalam perusahaan berasal dari latar belakang yang berbeda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya. Jika perusahaan dapat mengetahui hal tersebut maka akan lebih mudah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja.

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengganggu proses operasional produksi perusahaan. PT Jordan Citra Niaga merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur botol plastik berbahan baku PET dan HDPE. PT Jordan Citra Niaga memiliki karyawan bagian operator produksi sejumlah 100 karyawan. Jumlah karyawan PT Jordan Citra Niaga khususnya bagian produksi mengalami naik turun karena karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. Berdasarkan wawancara dengan kepala shift Group 2 PT Jordan Citra Niaga, karyawan yang memilih mengundurkan diri dari perusahaan adalah karyawan yang masa kerjanya singkat, hampir setiap bulannya pasti ada karyawan bagian produksi yang keluar dari perusahaan. Berikut ini data *turnover* karyawan bagian operator produksi tahun 2024 :

Tabel 1.1

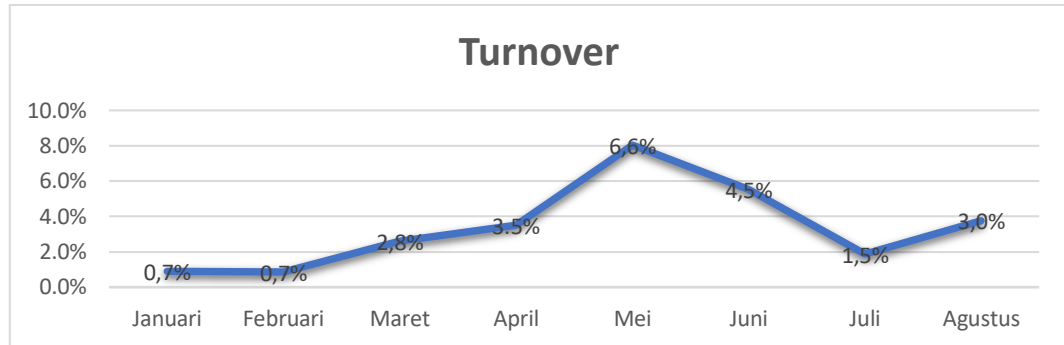
Data turnover karyawan produksi PT Jordan Citra Niaga Tahun 2024

	Karyawan	Karyawan	Karyawan	Karyawan	
Periode	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	Turnover
Januari	135	8	1	142	0,7%
Februari	142	1	1	142	0,7%
Maret	142	2	3	141	2,1%
April	141	3	4	140	2,8%
Mei	140	5	9	136	6,6%
Juni	136	3	6	133	4,5%
Juli	133	2	2	133	1,5%
Agustus	133	2	4	131	3,0%
Jumlah		26	30		

Sumber : HCGA PT Jordan Citra Niaga

Gambar 1.1

Grafik data Turnover PT Jordan Citra Niaga Periode Januari 2024-Agustus 2024



Sumber: Data HRCA PT Jordan Citra Niaga

Berdasarkan data diatas, terhitung dari januari 2024 sampai dengan Agustus 2024, karyawan produksi PT Jordan Citra Niaga yang keluar mencapai angka 30 orang, dan jumlah *turnover* tertinggi terjadi dibulan Mei 2024. Tingginya *Turnover* karyawan produksi di PT Jordan Citra Niaga disebabkan oleh banyak faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* seperti: Stres kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Menurut Sastrohardiwiroyo dalam Winata (2022) Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan karena telah membantu memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk mecapai tujuan perusahaan. Penghargaan dalam hai ini bukan hanya gaji pokok dan uang lembur saja namun bisa juga dengan bonus, fasilitas Kesehatan, tunjangan hari tua, promosi jabatan, kenaikan pangkat, dan sebagainya. Dengan adanya kompensasi diharapkan bisa memberikan balas jasa kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhan fisik sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari perusahaan. Sedangkan perusahaan memberikan kompensasi agar dapat memperoleh kartawan yang bermutu, meningkatkan kepuasan kerja, serta mempertahankan karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi alasan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut Didy (2021) Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam ruang kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat) yang terdapat disekitar ruang kerja yang dapat mempengaruhi karyawan seperti: meja, kursi, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, suhu ruangan dan lain-lain. Sedangkan lingkungan nonfisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, misalnya hubungan dengan atasan maupun bawahan serta hubungan dengan sesama. Perusahaan dengan kondisi yang baik akan membuat nyaman karyawannya serta mendukung produktivitas karyawan didalamnya.

Stress kerja adalah masalah yang umum ditempat kerja saat ini. Banyak orang mengalami tekanan yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, deadline yang ketat, peralatan kerja yang kurang memadai, pengetahuan dan kemampuan karyawan yang berbeda, konflik dengan rekan kerja, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan. *Stress* kerja dapat berdampak negatif pada Kesehatan fisik dan mental seseorang, serta kinerja dan produktivitas ditempat kerja (Zainal, 2023:16). Kegagalan seorang individu dalam mengelola stres akan menimbulkan kondisi penurunan motivasi dan semangat kerja sehingga tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Bahkan dampak terburuknya adalah karyawan akan meninggalkan pekerjaan tersebut secara sengaja maupun tidak. Apabila perusahaan tidak mendukung lingkungan kerja yang kondusif maka *turnover intention* bisa meningkat.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Ivan yulivan (2018:93), komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan keterikatan dan loyalitasnya terhadap organisasi tertentu, yang memiliki tujuan dan keinginan untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasi artinya keinginan tetap menjadi anggota organisasi, komitmen ini membangun loyalitas karyawan sehingga mau bekerja keras sepenuh tenaga untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari organisasi. adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggungjawab dan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbul rasa memiliki. Apabila perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan dengan adil maka bisa menumbuhkan serta meningkatkan komitmen dari setiap karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan.

Tabel 1.2

Research Gap

Dependen	Independen	Hasil	Peneliti
Turnover Intention	Stress kerja	Berpengaruh positif dan signifikan	Ratnaningsih (2021), Nasution (2017)
		Tidak Signifikan	Ibrahim, Suhariadi (2021)
	Komitmen organisasi	Berpengaruh signifikan	Setiyanto, Hidayati (2017), Nasution (2017)
		Tidak berpengaruh	Ratnaningsih (2021)
		Signifikan	Hermawati (2021)

	Lingkungan kerja	Tidak signifikan	Purwati, Maricy (2021)
	Kompensasi	Berpengaruh signifikan	Saputra (2022)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Anjani (2023)

Sumber: berbagai jurnal

Berdasarkan research gap, penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2021) dan Nasution (2017) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan peneliti Ibrahim, Suhariadi (2021) menyimpulkan bahwa *stress* kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention. Penelitian menurut Setiyanto, Hidayati (2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, namun ada penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu peneliti Ratnaningsih (2021). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam penelitian Hermawati (2021), dan tidak signifikan dalam penelitian Purwati, Maricy (2021). Peneliti Saputra (2022) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan peneliti Anjani (2023) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti akan mengkaji secara lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PRODUKSI PT JORDAN CITRA NIAGA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Jordan Citra Niaga?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Jordan Citra Niaga?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Jordan Citra Niaga?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Jordan Citra Niaga?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan menjadi terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan dan menjelaskan ruang lingkup penelitian, maka perlu adanya Batasan masalah.sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel yang terdiri stress kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.
2. Obyek penelitian yang diambil adalah karyawan produksi PT Jordan Citra Niaga, Penelitian dilakukan selama periode waktu Juli – Desember 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *stress* kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Jordan Citra Niaga.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisai terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Jordan Citra Niaga.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Jordan Citra Niaga.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Jordan Citra Niaga.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan penulis terkait dengan bahan yang dikaji.

2. Bagi PT Jordan Citra Niaga

Hasil skripsi ini bisa menjadi masukan bagi PT Jordan Citra Niaga dalam melihat pengaruh *stress* kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

3. Bagi Universitas AKI

Dapat menambah khasanah pengembangan ilmu pengetahuan terkait turnover intention.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Memberi kerangka penelitian sebagai rujukan terhadap penelitian selanjutnya sebagai referensi dengan topik yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara jelas ini dari penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu dan, menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data, variable penelitian, populasi dan sample, Teknik pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, profil dan visi misi, struktur organisasi dan jobdesk nya. Serta data-data dan hal lain yang dapat digunakan untuk menjelaskan permasalahan yang akan dibahas.

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh setelah melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Utama, Zahera. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNJ PRESS. Jakarta Timur
- Selvi Y., Havidz A., dan Zefriyenni. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi mempertahankan karyawan*. CV Gita Lentera. Sumatera Barat
- Redaksi (2022). *Kompensasi dalam : Pengertian, Jenis dan Tujuannya di Perusahaan*. OCBC NISP. Jakarta
- Winata,Edi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. Lombok Tengah NTB
- Didy, Irene (2021). *Dianggap Pengaruh Kinerja,Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja*. Glints TapLoker. Jakarta
- Zainal, Ashar. (2023). *Stres Kerja*. PT Sonpedhia Publishing Indoesia. Kota Jambi.
- Yulivan, Ivan. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV Jakad Media Publishing. Surabaya
- Wikipedia.(2024). *Komitmen Organisasi*. Wiki Citra. Jakarta
- Syarif, Yusuf. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. CV Nas Pedia Pustaka. Makasar
- Tedja, Dwijaya.(2023). *Employee Experience A New Tallent Atraction & Retention Strategy*. Samahita Wirotama. Jakarta
- Sari., Aima., Zefriyenny. (2024). *Mengurai Turnover Intention Strategi Mmempertahankan Karyawan*. CV Gita Lentera. Sumatera Barat.
- Ardan, Jaelani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan*. CV Pena Persada. Banyumas.
- https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/20056_2_BAB_II.pdf diakses tanggal 18 September 2024.
- <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1787/3/28140600%20-%20BAB%20II.pdf> diakses tanggal 18 September 2024
- <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2194/3/Bab%20II.pdf> diakses tanggal 18 September 2024
- Swarjana,Ketut. 2023). *Konsep Pengetahuan, Sikap, Perilaku, Stres, Kecemasan, Nyeri, Dukungan Ssosal, Kepatuhan, Motivasi, Kepuasan, Covid-19, Akses Layanan Kesehatan-Lengka dengan Konsep Teori, Cara Mengukur Variabel, dan Contoh Kuesioner*. ANDI. Yogyakarta
- Judge, Robbins. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- Buulolo, Dakhi, dan Zalogo. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan 4 191-2021
- Bahri, Syaiful. 2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV Jakad Publishing. Surabaya
- Rahmawati, Sa'adah, Chabibi. (2020). *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Universitas KH.A WAHAB HASBULLLAH. Jombang
- Sudaryo,. Aribowo., Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Notoprawiro. 2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Septiani, Siska dkk. 2023). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka. Banten.
- FredriKSZ, Grace. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. 2, 143-152 (2017)
- Andari MR, Siregar LD, Farla W. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Maneksi*. 13(3), 638 – 645.
- Antara IPCW, Widiantra IM, Fakhrurozi RN, Suidarma IM. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 9(1), 33 – 45.
- Maulana I, Septyarini E. Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap *Turnover intention*. (2024). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 5(2), 3819 – 3825.
- Mulyani S, Setyawasih R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT Adib Cold Logistics. *Jurnal Manifest*. 4(2), 269 – 287.
- Nurfahrani A, Armaniah H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. 1(7), 464 – 474.

- Pertiwi EH, Yusnita RT, Karmila M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*. 2(3), 36 – 42.
- Ridho MG, Wajdi MF, Sholahuddin M. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pekalongan). *Edunomika*. 8(1), 1 – 20.
- Rizki AWF, Juhaeti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 3(1), 76 – 88.
- Salsabila N, Tumanggor BF. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tingkat *Turnover intention* Pegawai di PT PKSS Cabang Jakarta 1. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*. 5(2), 1 – 20.
- Saputra EK, Zainiyah, Abriyoso O, Rizki M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 8(2), 1491 – 1500.
- Wahyuningrum E, Khan RBF. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*. 7(1), 486 – 499.
- Widyanti NLT, Agustina MD. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. 2(1), 33 – 45.