

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Karyawan adalah sumber daya manusia yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lain untuk mencapai tujuan bisnis. Tanpa adanya karyawan, tujuan implementasi perusahaan akan sulit tercapai dan pada akhirnya perusahaan tidak akan mampu bersaing (Gunaprasida & Wibowo, 2019). Manusia adalah komponen penting dari setiap organisasi, yang berarti bahwa kualitas perilaku manusia berkorelasi langsung dengan kinerja dalam perusahaan. IPTEK dan globalisasi juga mengakibatkan perubahan dan menuntut perusahaan menyesuaikan di segala bidang. Salah satunya berkaitan dengan sumber daya manusia atau karyawan. Untuk itu perusahaan harus memikirkan cara mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal (Wulansari dkk, 2017). Suatu perusahaan harus memberi perhatian khusus kepada karyawan dengan berlaku adil sebagai sebuah penghargaan yang diterima atas kontribusinya kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Apabila perusahaan mampu memajemen karyawan yang ada dengan baik hal tersebut dapat mengurangi salah satu masalah yang sering terjadi dalam suatu perusahaan yaitu *turnover intention*. Dalam penelitian Nasir tahun 2022 menyebutkan bahwa niat untuk meninggalkan perusahaan dapat disebabkan berbagai sebab, salah satunya tuntutan pekerjaan yang terlalu

tinggi yang dapat mengakibatkan stress kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) menyebutkan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan ketika karyawan mendapatkan tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga karyawan merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya. yang dialami karyawan dapat berasal dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja.

Dengan terlalu beratnya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat mempengaruhi kondisi kesehatan fisik maupun mental pribadi karyawan. Dimana karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang mereka miliki lebih tinggi dibandingkan kemampuan mereka. Terdapat hubungan langsung signifikan antara tuntutan kerja dan stres kerja sebagai mediator dalam hubungan *antara job-demand and resources (JD-R)* dengan kinerja kerja (Al-Homayan et al, 2013). Dengan tingginya tuntutan pekerjaan yang akan meningkatkan stress kerja yang dialami oleh karyawan sehingga karyawan pasti akan tidak puas dalam bekerja di perusahaan sehingga tidak mampu untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Masalah kepuasan kerja juga menjadi pemicu dari munculnya permasalahan *turnover intention*. Karyawan di suatu perusahaan akan tetap berkeinginan keluar dari perusahaan ketika karyawan tersebut tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya (Yuda & Ardana, 2017). Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi pikiran seorang karyawan untuk keluar dari tempat kerja dan mencari perusahaan lain yang

diharapkan dapat memberikan kepuasan atas pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka dapat menekan tingkat *turn-over intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa puas telah mendapatkan apa yang telah diharapkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap tingkat *turn-over intention*. Terdapat banyak penyebab terjadinya *turn-over intention* antara lain tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan di lingkungan kerja. Salah satu perusahaan yang terjadi *turn-over intention* pada tenaga kerjanya adalah CV. Buana Raya Chemical yang berada di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.

CV. Buana Raya adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 2005 yang awalnya bergerak sebagai produsen *chemical laundry* yang dipasarkan ke beberapa Rumah Sakit yang ada di wilayah Jawa Tengah dan DIY sampai tahun 2013, kemudian tahun 2014 perusahaan ini berkembang dengan memasarkan *chemical laundry* ke beberapa Rumah Sakit yang ada di Kota Bandung dan pada akhirnya mulai tahun 2019 CV. Buana Raya berhasil melakukan ekspansi layanan jasa berupa Laundry di Kota Jakarta dan Wilayah Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki karyawan yang terdiri dari tenaga kerja pria dan wanita yang bekerja selama 8 jam per hari sesuai dengan Peraturan Depnaker dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja. Apabila karyawan melakukan lembur, akan

dihitung pula berapa jam lembur yang telah dilakukan karyawan yang nantinya akan dihitung sebagai bonus lembur. Kantor pusat dari CV. Buana Raya Chemical terdapat di Kota Semarang, sedangkan kantor cabang ada di Bandung, Solo, Jogja, Purwokerto dan Surabaya. Sejak tahun 2019 perusahaan ini mengembangkan di lini Laundry dan telah bekerja sama dengan hampir seluruh Rumah Sakit besar, hotel bintang 4, tempat SPA dan instansi pemerintah yang ada di kota-kota tersebut.

Berikut Data karyawan CV. Buana Raya Chemical tahun 2020-2022 yang akan dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1 *Turn-over Intention* Karyawan CV. Buana Raya Chemical

No	Unit	Unit KSO		Unit Laundry		Unit Chemical		Turn-over Intention	%
		Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita		
1	2020	22	66	12	15	38	22	15	17.2
2	2021	22	66	12	17	37	21	12	18.3
3	2022	22	66	13	39	39	21	22	19.6
<b>TOTAL</b>				<b>112</b>				<b>22</b>	<b>19.6</b>

Berdasarkan data tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2022 terdapat adanya 22 orang atau 19,6% karyawan di Unit Laundry dan Unit Chemical yang keluar dari perusahaan dari jumlah karyawan yang berjumlah 112 orang. Jumlah tersebut terus bertambah tiap tahunnya dibanding tahun 2020 dan 2021 sebesar 17,2% dan 18,3%. Tingkat *Turn-over Intention* tersebut tergolong cukup tinggi. Menurut Tsani (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tingkat turnover karyawan dikategorikan tidak baik jika sudah melebihi 10% pertahun dari total jumlah karyawan

yang 3 masuk dan keluar perusahaan. Adanya peningkatan tersebut diduga karena satu faktor dalam diri seorang karyawan yaitu seperti kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung dengan hasil observasi dan bertanya langsung kepada para responden kuisioner bahwa sebagian besar karyawan yang merasa kurang puas dengan apa yang mereka dapat dari pekerjaan mereka sekarang memutuskan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Masalah kepuasan kerja merupakan suatu hal dasar yang dapat mempengaruhi pemikiran karyawan untuk keluar dari tempat dia bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Sedangkan kebijakan perusahaan menetapkan batasan maksimal sebesar 10% untuk karyawan keluar perusahaan tiap tahunnya, dengan begitu dapat dikatakan tingkat *Turn-over Intention* karyawan perusahaan CV. Buana Raya Chemical tergolong cukup tinggi, dikarenakan adanya ketidakpuasan karyawan saat bekerja. Menurut Kristensen (2004) dalam bukunya menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan adalah sebuah atau beberapa permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan terbatas. Dan telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara harapan karyawan dengan suatu pekerjaan yang dilakukannya, apabila perbandingannya terlalu jauh, maka mengakibatkan karyawan tersebut memiliki niat untuk berhenti bekerja atau pindah ke perusahaan lain. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019) bahwa kepuasan kerja dijadikan sebagai ***variabel intervening*** dan berpengaruh signifikan negatif terhadap

*Turn-Over Intention* di CV. Rabbani Assysa. Menurut Luthan (2006) di dalam bukunya menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi karyawan yang menyenangkan atau tidaknya dalam menghadapi stress kerja dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila stress kerja dapat diatasi, maka kinerjanya akan semakin meningkat dan dapat menciptakan kepuasan kerja di dalam diri karyawan tersebut. Dan dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadini (2019) bahwa penelitian menunjukkan bahwa gaji dan supervisi meningkat yang merupakan dari dimensi dari variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turn-over Intention*. Dengan kata lain semakin tercapainya kepuasan kerja dari karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaannya.

Dapat ditarik benang merah dalam penjelasan ini bahwa apabila suatu perusahaan dapat mengatasi stress kerja yang di alami karyawan dan memberikan tuntutan pekerjaan yang sewajarnya kepada karyawan, serta dapat menerapkan kebijakan yang tepat kepada karyawan, maka *Turn-over Intention* tidak akan terjadi karena karyawan merasa senang dan puas bekerja di perusahaan tersebut. Dengan begitu, suatu perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan utama yaitu mendapatkan profit yang lebih optimal. Atas dasar uraian di atas, maka penelitian mengenai **“Analisis Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Stress Kerja terhadap *Turn-over Intention* dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Kasus di CV. Buana Raya Chemical di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah)”** penting dilakukan untuk memberikan masukan

yang berguna bagi pimpinan perusahaan agar dapat menekan maupun memastikan tidak adanya tingkat *Turn-over Intention* yang terjadi pada perusahaan tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

CV. Buana Raya Chemical terletak di Kota Semarang Jawa Tengah dimana perusahaan ini memproduksi sendiri produk *chemical Laundry* untuk Rumah Sakit, beberapa hotel bintang 4, tempat Spa dan instansi pemerintah yang ada di kota-kota tersebut. Perusahaan ini memiliki total tenaga kerja sebanyak 200 orang yang terdiri dari 3 Unit yaitu Unit Chemical terdapat 60 tenaga kerja, Unit Laundry terdapat 52 tenaga kerja dan Unit KSO (Kerja Sama Operasional) dengan banyak Rumah Sakit terdapat 88 tenaga kerja. Pada tahun 2022 terdapat 22 tenaga kerja yang keluar masuk pada Unit Chemical dan Unit Laundry. Melihat kenyataan diatas, terdapat terjadinya tingkat *Turn-over Intention* yang tinggi dikarenakan padatnya kegiatan produksi chemical dan kegiatan proses laundry. Atas dasar uraian diatas, secara rinci masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap *Turn-over Intention*?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *Turn-over Intention*?
3. Apakah tuntutan pekerjaan melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turn-over Intention*?
4. Apakah stress kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turn-over Intention*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dapat dijelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini, antara lain :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *Turn-over Intention*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap *Turn-over Intention*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan melalui kepuasan kerja terhadap *Turn-over Intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja melalui kepuasan kerja terhadap *Turn-over Intention*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan baru bagi peneliti dengan dapat mengetahui adanya indikator apa saja yang berpengaruh terhadap *Turn-over Intention* dalam menentukan strategi apa yang harus dilakukan agar suatu perusahaan dapat menekan tingkat *Turn-over Intention*.
2. Sebagai masukan dan saran bagi pemimpin perusahaan khususnya Direktur Utama CV. Buana Raya Chemical tentang *Turn-over Intention* yang terjadi di perusahaan, dimana hal ini memiliki dampak buruk untuk keberlangsungan organisasi atau perusahaan.



3. Sebagai bahan referensi dan data pendukung untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Turn-over Intention* yang terjadi di suatu perusahaan atau organisasi.