

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. *Turnover Intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi yang berdampak pada *Turnover* suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan.

Abdilah dalam Sriathi dkk (2019) *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya. *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang. *Turnover Intention* ditandai menyangkut pada perilaku Karyawan, yang antara lain : terdapat tingkat absensi yang cukup tinggi, malas bekerja dan naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib untuk menentang atasan.

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di PT. Kalirejo Lestari Lampung tengah didirikan pada awal bulan Agustus 2006 dimulainya pembangunan pabrik kelapa sawit PT. Kalirejo Lestari dan selesai pada akhir bulan Juli 2007 sehingga pada 1 Agustus 2007 secara resmi beroperasi, dan memiliki 94 karyawan PT. Kalirejo Lestari beralamat JL. Sendang, KM. 1, Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah. PT. Kalirejo Lestari merupakan perusahaan pabrik perkebunan kelapa sawit (PPKS). Pada proses pengolahan minyak kelapa sawit dan ekspor minyak mentah. Dan memiliki 14 Divisi unit bagian kerja.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah terhadap beberapa karyawan dan manajer bagian personalia (HRD), hasil wawancara yang didapat. PT. Kalirejo Lestari menuntut karyawan bekerja secara efektif dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan mampu bekerja sesuai dengan tekanan. Adapun beberapa indikator *Turnover Intention* sebagai berikut: Usia, dimana usia seorang karyawan mempengaruhi tingkat *turnover intention* dalam melaksanakan pekerjaan, dimana usia karyawan yang ada dalam perusahaan PT. Kalirejo Lestari cenderung tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan dari perusahaan sehingga memicu terjadinya *turnover*. Lama kerja, dimana masa kerja seorang karyawan mampu memberikan tekanan untuk melakukan *turnover intention*, akan tetapi hal yang terjadi adanya beberapa karyawan baru yang melakukan mengajukan pengunduran diri dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dan dengan tekanan pekerjaan yang tidak terlalu membebani.

Tingkat pendidikan, dimana pendidikan seorang karyawan yang menunjukkan luas atau tidaknya pengetahuannya terhadap pekerjaan, namun hal yang terjadi dimana hasil perekrutan karyawan masih banyaknya perekrutan karyawan tidak sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan tingkat pendidikan yang rendah sehingga membuat karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah

diberikan kepadanya sehingga karyawan merasa terbebani oleh pekerjaannya. Keterikatan terhadap perusahaan, perjanjian kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan memberikan peran dalam melaksanakan *turnover intention*, dengan adanya perjanjian kerja seperti perjanjian kontrak kerja yang disepakati antara kedua belah pihak memicu dapat menanggulangi terjadi *turnover* akan tetapi masih ada karyawan yang tidak menghiraukan perjanjian yang telah disepakatinya dan adanya bebrap karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga memicu karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dengan alasan pekerjaan yang cukup berat dengan beban target produksi yang terlalu tinggi. Jika hal ini terus menerus terjadinya *turnover* di dalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan banyak dampak negatif bagi perusahaan seperti. seperti pada biaya perekrutan karyawan hal ini menyangkut pada waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam seleksi karyawannya, akan mengeluarkan kembali biaya pelatihan serta terjadinya pemborosan akibat adanya karyawan baru sebab apabila yang dikeluarkan oleh karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan oleh karyawan baru tersebut serta dapat mengganggu kinerja PT. Kalirejo Lestari bersama dengan ketatnya persaingan saat ini dapat mengacu pada kelangsungan suatu organisasi jika kinerja organisasi terus menurun karena perputaran karyawan tinggi.

**Tabel: 1.1**  
**Data Turnover Karyawan PT. Kalirejo Lestari 2016 s/d 2019**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	In	Out	Presentase
1	2016	114	7	11	1,57%
2	2017	98	10	13	1,13%
3	2018	116	9	15	1,38%
4	2019	94	13	18	1,66%

*Sumber data: PT. Kalirejo Lestari 2020*

Berdasarkan data pada tabel,1.1 terlihat bahwa setiap tahunnya perusahaan tersebut mengalami kenaikan jumlah *turnover* karyawan. Pada tahun 2017, jumlah *turnover* yang terjadi tidak terlalu tinggi yaitu sebesar 1,13 % dan hanya berjumlah 13 karyawan. Jumlah *turnover* paling tinggi terjadi pada

tahun 2019 yaitu 1,66% dan sebanyak 18 karyawan. Dalam hal ini perlu adanya perhatian yang cukup serius dari pihak perusahaan yang tindakan yang harus dilakukan untuk menaggulangi terjadinya *turnover* yang terjadi hal ini disebabkan oleh stres kerja yang berlebihan dan kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, serta kurangnya arahan dan pelatihan-pelatihan dari atasan yang diberikan terhadap karyawannya. Hal tersebut akan berdampak negatif terhadap perusahaan PT. kalirejo Lestari.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap PT.kalirejo Lestari pada manajer (HRD) dan bagian karyawan, dimana karyawan yang diinginkan perusahaan diharapkan mampu menghadapi/ menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan pada PT. PT. kalirejo Lestari seperti dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Namun berdasarkan kenyataannya masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang ada pada PT. kalirejo Lestari dengan alasan kurang perhatian mengenai motivasi kerja dari atasan, dan masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap PT. kalirejo Lestari meskipun atasan sering memberikan peringatan terhadap karyawan, hal ini diduga kurangnya pemberian motivasi dari atasan terhadap karyawan seperti pemberian bonus, insentif, dan sehingga memicu permasalahan *turnover* karyawan terhadap PT. kalirejo Lestari.

Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover* adalah ada Motivasi. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Hasibuan dalam, Rumangkit dkk (2017) motivasi adalah kecendrungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

Adapun beberapa indikator motivasi kerja pada PT. Kalirejo Lestari yaitu : Fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup setiap manusia dimana kebutuhan fisiologis disini adalah gaji yang diterima karyawan tidak dapat mencukupi kebutuhan hidup keseharian karyawan dan gaji yang diterima karyawan sering turun tidak tepat waktu. Keamanan adalah keadaan bebas dari segala macam hal yang dapat menghambat kinerja karyawan namun hal yang terjadi rasa keamanan disini seperti lingkungan kerja yang bersih dan nyaman tapi pada kenyataannya yang terjadi kurang kepeduliannya akan lingkungan perusahaan dan lebih jauh lagi tidak terjaminnya hak-hak karyawan setelah tidak bekerja diperusahaan seperti tidak adanya uang pesangon yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Sosial kebutuhan untuk menjalin interaksi sesama rekan sekerja yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam lingkungan perusahaan, dimana yang terjadi didalam perusahaan tidak terjalinnya interaksi timbal balik yang baik karena adanya kecenderungan sesama karyawan tidak saling percaya yang ditandai kurang harmonisnya hubungan karyawan dengan atasannya maupun rekan sekerja sehingga hal ini memicu kurangnya rasa aman setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, promosi, perhatian, reputasi namun hal yang terjadi tidak adilnya promosi jabatan yang diterapkan perusahaan karena masih ditemukannya promosi jabatan yang berdasarkan kedekatan keluarga yang membuat kecemburuan di antara karywaan lainnya. Aktualisasi Diri dilihat dari kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang dalam karyawan selama bekerja. dimana proses pengembangan diri karyawan seperti berekspresi dan berkreatifitas kurang mendapatkan dorongan dari atasan karena atasan kurang mempercayai kompetensi pada diri karyawan. Keberhasilan, dilihat dari tolak ukur, suatu keadaan yang lebih baik/unggul dari pada masa sebelumnya, berdasarkan yang terjadi

masih kurangnya tingkat keberhasilan kinerja karya dalam pencapaian target yang diberikan oleh pihak perusahaan dengan alasan beban kerja yang berlebihan dan jam kerja sifit kurang jelas. Jika hal ini terus dibiarkan akan berdampak terhadap perusahaan dan akan membuat kerugian pada perusahaan PT. Kalirejo Lestari. Sari dkk (2018) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* selain motivasi kerja adalah Stres Kerja. Menurut Rivai (2015, p. 724) Stress kerja suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Robbins dan Judge dalam Wijayanti dkk (2018), menyatakan bahwa stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan psikologis yang dialami oleh karyawan dan berpengaruh terhadap.

Stres dapat memberikan dampak positif seperti dengan adanya batasan waktu perusahaan dapat menjadi lebih efisien dan efektif. Dampak positif stres kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan sedangkan pada dampak negatif stress pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis bahkan membuat karyawan keluar dari perusahaan. Bagi karyawan yang merasa beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang tidak teratur dapat memicu terjadinya stres kerja, maka stress kerja sebagai dasar untuk keluar dari pekerjaanya saat ini, karyawan seperti ini memiliki kecendrungan yang rendah untuk

berhenti jika mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Namun, stres merupakan faktor penting dalam keputusan *turnover* pada saat yang membuat karyawan yang memiliki kepuasan.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan kepada beberapa karyawan dan manajer bagian personalia PT. Kalirejo Lestari, karyawan yang bekerja di bidang pelayanan memiliki tekanan yang cukup tinggi karena harus mampu bekerja dengan baik serta harus dapat mencapai target jumlah produksi yang tinggi yang telah ditentukan perusahaan setiap harinya. Setiap hari karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang sangat singkat membuat karyawan sampai harus mengurangi waktu jam makan siang sehingga hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya tekanan bagi karyawan. Adapun beberapa indikator stres kerja karyawan pada PT. Kalirejo Lestari. Beban Kerja merupakan sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya dimana masih banyak nya karyawan yang mengeluh dengan beban kerja yang diberikan atasan terhadap karyawannya seperti jam tambahan dalam penyelesaian pekerjaan pada saat jam istirahat dan libur kerja hal ini membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawannya.

Sikap Pemimpin dilihat dari seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya dimana pimpinan belum mampu untuk mempengaruhi karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan hal ini di akibatkan kurangnya pendekatan antara pimpinan dan karyawan dan sikap pimpinan cenderung arogan terhadap bawahannya. Waktu Kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu dimana karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan diakibatkan pekerjaan yang terlalu menumpuk dan kurangnya karyawan.

Konflik upaya yang disengaja untuk melawan atau memaksa kehendak lain atau orang lain. Sebagai sebuah proses, konflik ialah kebalikan dari kerjasama dimana usaha sengaja dilakukan untuk menggagalkan kehendak orang lain dimana banyak nya konflik kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya dimana hal ini dipicu dengan sistem pembagian kerja yang kurang adil dan menimbulkan kecemburuan antar individu seperti pembagian shift kerja yang terkadang kurang dipahami oleh karyawan. Komunikasi sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan, berita, atau informasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih.

Proses ini dilakukan secara efektif agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh penerimanya dimana karyawan masih kurangnya berkomunikasi baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya maupun dengan atasannya sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman dalam penyampaian pesan dan pengertian dalam menerima tugas pekerjaan dari atasannya hal ini sering membuat karyawan kebingungan dalam melakukan pekerjaan diakibatkan pesan yang diterima kurang akurat. Namun jika hal ini terus terjadi dan tidak cepat tanggulang oleh pihak perusahaan akan berdampak negatif terhadap perusahaan dan target-target kerja yang ditetapkan oleh PT. Kalirejo Lestari banyak kemungkinan tidak tercapai. Sehingga dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada karyawan yang akhirnya memilih untuk keluar dari PT. Kalirejo Lestari, tersebut. Edwin dalam Ariyanto dkk (2019) stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana seorang individu mengalami *role conflict* dan *role ambiguity*.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya dilakukan pengawasan karyawan dengan mengetahui faktor penyebab masalah yang terjadi terhadap karyawan, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER***



## ***INTENTION KARYAWAN PT. KALIREJO LESTARI LAMPUNG TENGAH***'.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
2. Apakah Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah?
3. Apakah Motivasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

#### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Motivasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah JL. Sendang, KM. 1, Kalirejo, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan November 2019 sampai dengan April 2020.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Motivasi Kerja, Stres Kerja, serta *Turnover Intention*.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan anantara lain sebagai berikut:

##### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

##### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Motivasi dan Stres Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan.

##### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Motivasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kalirejo Lestari Lampung Tengah.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya .

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**