

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS, dahulu Biro Pusat Statistik, 2016), adalah lembaga Pemerintah Non Departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, dibawah presiden. Sesuai dengan peranan BPS yang diatur di dalam UU No. 16 tahun 1997, hasil publikasi BPS merupakan sumber yang dapat dipertanggungjawabkan ke-*valid-an* datanya. Hal ini menjadikan instansi maupun masyarakat umum mengambil data statistik BPS sebagai rujukan dalam melakukan penelitian atau hal lainnya.

Berdasarkan data terbaru dari Badan Pusat Statistik (Badan Pusat Statistik, 2016), populasi Indonesia telah mencapai 278,69 juta jiwa. Di antara jumlah tersebut, tenaga kerja milenial berjumlah 138,63 juta, dengan 7,99 juta masih menganggur dan 130,64 juta sudah bekerja.

Menurut Retnayu Prasetyanti (2017), Saat ini milenial mendominasi tenaga kerja di Indonesia. Masuknya milenial ke pasar tenaga kerja semakin meningkat, membawa tantangan baru bagi bisnis. Generasi ini dikenal sering berganti pekerjaan, biasanya hanya bertahan di satu pekerjaan selama 1-2 tahun sebelum pindah. Tingkat turnover tahunan untuk karyawan milenial di Indonesia tinggi, tren ini juga terlihat di Space Group di Ponorogo, yang menawarkan lingkungan kerja yang disesuaikan dengan milenial.

Tumbuh di era digital yang dinamis dan inovatif, milenial jauh lebih melek teknologi dibandingkan generasi sebelumnya. Harsanto (2019) mengemukakan bahwa karakteristik mereka sangat berbeda dari generasi sebelumnya, yaitu optimis, idealis, percaya diri, antusias menghadapi tantangan baru, dan cepat meninggalkan pekerjaan jika harapan mereka tidak terpenuhi. Gaji tinggi, jam kerja fleksibel, peran yang menantang, dan peluang dalam memilih pekerjaan sangat penting bagi mereka.

Prasetio A.P (2017) menjelaskan bahwa Turnover adalah proses yang dilalui individu ketika mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Ini bisa menjadi keputusan yang sadar, direncanakan, atau disengaja. Turnover juga mengacu pada penilaian individu terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan, meskipun belum sampai pada tahap pelaksanaan dengan pindah ke pekerjaan lain.

Selain itu, Santhanam (2019) menyatakan bahwa turnover didorong oleh keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan, yang tercermin dalam sikap mereka terhadap organisasi tersebut. Sianipar dan Haryanti lebih lanjut menjelaskan bahwa karyawan yang berencana untuk keluar sering menunjukkan perilaku seperti penurunan usaha dalam bekerja, peningkatan absensi, dan sering melakukan pelanggaran kerja. Tingkat turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi, menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian dalam tenaga kerja, serta meningkatkan biaya pengelolaan sumber daya manusia, termasuk biaya pelatihan dan rekrutmen.

Setiyowati, N (2019) menjelaskan bahwa Turnover juga memiliki hubungan kuat dengan kepuasan pekerjaan, karena peningkatan dalam pemenuhan posisi dapat mengurangi tingkat turnover dan memperkuat jaminan perwakilan. Karyawan yang puas lebih mungkin untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan, menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi, dan tetap bertahan di perusahaan. Perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan karakteristik generasi milenial dengan memenuhi kebutuhan mereka, mengembangkan keterampilan mereka, menyediakan peluang pelatihan dan seminar, menawarkan dukungan kerja, dan memastikan mereka memiliki fasilitas yang diperlukan untuk kelancaran kerja.

Mardiana (2018) mencatat bahwa rata-rata tingkat turnover karyawan milenial di Indonesia melebihi 10% setiap tahunnya. Tingkat turnover yang tinggi ini juga terlihat di Space Group, di mana lingkungan kerjanya sesuai dengan karakteristik milenial. Tingkat turnover karyawan dalam sebuah perusahaan dianggap normal jika berada dalam kisaran 5-10% per tahun. Namun, jika tingkat turnover melebihi 10%, hal ini harus dievaluasi tidak hanya berdasarkan angka tetapi juga dengan mempertimbangkan niat di balik perilaku turnover tersebut. Tahap awal terjadinya turnover dimulai dengan keinginan untuk mencari peluang

pekerjaan lain.

Observasi peneliti menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi pergantian perwakilan dalam suatu organisasi, termasuk kualitas individu, tempat kerja, dan pemenuhan pekerjaan. Setiyowati (2019) menjelaskan bahwa kepuasan pekerjaan yang berdampak pada pilihan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi merupakan salah satu elemen yang dapat menurunkan tingkat turnover. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu anteseden utama dari turnover. Meskipun turnover dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, kepuasan kerja secara konsisten muncul sebagai prediktor utama yang dapat membantu mengurangi tingkat turnover.

Menurut Febrisma Ramadhiya (2016) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Kualitas SDM secara signifikan memengaruhi efektivitas dan keberhasilan organisasi, sehingga manajemen SDM yang baik sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Riani dan Putra (2017), manajemen sumber daya manusia yang optimal diperlukan untuk mengembangkan SDM berkualitas tinggi. Bahkan dengan infrastruktur canggih, organisasi akan kesulitan mencapai kesuksesan tanpa dukungan SDM yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia harus memelihara dan memperhatikan karyawan agar mereka tidak mengembangkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention) karena merasa diabaikan.

Kebijakan perusahaan yang tidak memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan dapat menyebabkan turnover intention, yaitu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Bluedorn (2013) mengkarakterisasi tujuan turnover sebagai peluang seorang perwakilan dengan sengaja meninggalkan asosiasi atau pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk turnover intention dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama: faktor organisasional seperti gaji, beban kerja, jam kerja, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan faktor individu seperti konflik antara keluarga dan pekerjaan, stres kerja, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, dan kurangnya komitmen terhadap organisasi (Arianto, 2013).

Menurut Mangkunegara (2012), stres kerja ialah tekanan yang diperoleh karyawan ketika menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Gejala stress kerja meliputi fluktuasi emosi, perasaan tidak stabil, keinginan untuk menyendiri, gangguan tidur, peningkatan merokok, kesulitan bersantai, kecemasan, ketegangan, kegelisahan, peningkatan tekanan darah, dan masalah pencernaan. Secara keseluruhan, stres menciptakan ketegangan fisik dan mental, mengganggu keseimbangan, dan menghambat kemampuan seseorang untuk merespons lingkungannya.

Dalam Tampubolon (2011:187), Randolph dan Blackburn mencirikan budaya organisasi sebagai perspektif bersama, prinsip panduan, dan keyakinan yang dibentuk oleh dan untuk individu yang berwibawa. Budaya ini menjadi pembedaan di balik delegasi untuk mengubah manfaat khususnya. Sejalan dengan hal tersebut, budaya organisasi diartikan Tunggal (2016) sebagai makna bersama yang membedakannya dengan organisasi lain..

Wijayanti (2013) Kepuasan kerja mencakup seberapa jauh seseorang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan untuk berkembang, hubungan dengan rekan kerja, dan sebagainya. Kepuasan kerja karyawan, baik positif maupun negatif, memengaruhi interaksi mereka di tempat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan, menguatkan komitmen, loyalitas, motivasi, dan produktivitas. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja di antara karyawan berdampak negatif pada perusahaan, terlihat dari sikap negatif di tempat kerja, tingginya tingkat absensi, keluhan, dan penundaan pekerjaan.

Oleh karena itu, studi tentang turnover sangat penting karena berdampak pada kinerja karyawan dan kerugian perusahaan. Karyawan yang bermaksud untuk meninggalkan pekerjaan mungkin menunjukkan peningkatan absensi, motivasi yang berkurang, pelanggaran kerja lebih banyak, dan resistensi terhadap atasan. Trisnawati D (2016). Turnover dapat menyebabkan tanggung jawab yang tidak terpenuhi, seperti yang diamati oleh peneliti, yang berpotensi mengakibatkan fokus dan produktivitas kerja yang menurun. Perilaku ini menyumbang pada kerugian perusahaan, menyebabkan ketidakstabilan, ketidakpastian kondisi tenaga kerja, kinerja yang menurun, dan biaya tinggi untuk

pelatihan dan rekrutmen.

Studi ini berfokus pada karyawan Space Group Ponorogo karena tingginya tingkat resignasi. Manurung, M.T (2016), Faktor-faktor yang berkontribusi pada turnover termasuk beban kerja, usia karyawan, masa kerja, tingkat pendidikan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan. Karyawan beralih ke pekerjaan lain karena masalah ekonomi seperti kompensasi yang kurang kompetitif dan kurangnya kesempatan untuk berkembang.

Menurut Sugiyono (2019), Faktor lain adanya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan, manajemen, atau rekan kerja dapat menjadi factor penting yang memicu turnover. Karyawan yang tidak merasa dihargai atau terlibat dalam pengambilan keputusan juga cenderung meninggalkan pekerjaan. Ketidaksesuaian karyawan terkadang, organisasi dan karyawan mungkin tidak cocok dalam hal budaya perusahaan, nilai-nilai, atau ekpektasi. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan permasalahan yang akhirnya mengarah pada pergantian karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwasanya karyawan Space Group Ponorogo banyak yang mengundurkan diri atau turnover dengan faktor-faktor tersebut.

Bedasarkan fenomena peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Space Group di Ponorogo ,**”

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian serta penjabaran yang terdapat dilatar belakang maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan pada Space Group Ponorogo?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap turnover karyawan pada Space Group Ponorogo?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan pada Space Group Ponorogo?
- d. Apakah stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan

berpengaruh terhadap Turnover karyawan pada Space Group Ponorogo?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan uraian serta penjabaran pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover karyawan pada Space Group Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover karyawan pada Space Group Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover karyawan pada Space Group Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Turnover karyawan pada Space Group Ponorogo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah dapat berguna bagi semua pihak, terutama yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan teori-teori yang didapat dalam perkuliahan sehingga penulis dapat pengetahuan lebih dalam mengenai pengaruh stress kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada space group ponorogo.

2. Bagi Perusahaan / Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan karyawan dan dapat digunakan sebagai pedoman peningkatan produktivitas kerja karyawan di space group ponorogo.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat diaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya serta dapat digunakan pengaruh stress kerja.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada

space group sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

