

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perekonomian dan bisnis yang sangat pesat dengan diimbangi adanya kecanggihan teknologi, sehingga perusahaan dituntut mampu dalam bersaing disebuah pangsa pasar dunia dan mampu memberikan peningkatan dalam kualitas kinerja yang ada diperusahaan dari segi Sumber Daya Manusia. (Bulandari et al., 2023) menyatakan Pengelolaan dari Sumber Daya Manusia tertata dan terorganisir dengan baik dapat dilihat melalui sikap dan perilaku karyawan di perusahaan. Menurut (Haryono et al., 2023) keberadaan karyawan diperusahaan sangat penting untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan maka dari itu perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan supaya dapat meningkatkan produktivitas karyawan

Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Di dalam suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas yang mampu berkontribusi mewujudkan tujuan dari perusahaan. Menurut (Maharani et al., 2024) Organisasi dituntut mengelola Sumber Daya Manusia secara efisien untuk mencapai suatu target dengan memperhatikan sumber daya dengan cara merekrut, menyaring, dan mempertahankan individu agar tidak terjadi masalah perputaran karyawan Menurut (Mahfudoh & S, 2023) Perusahaan dituntut agar dapat mengantisipasi segala sesuatu jika akan terjadinya sebuah permasalahan di

dalam sebuah perusahaan, sehingga Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh dalam hasil produktivitas yang berkualitas dan hal tersebut tidak bisa dilepaskan dari sebuah peranan karyawan dalam proses produksi.

Menurut Sisdiyanto (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari bidang manajemen umum yang mencakup sejumlah aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Aktivitas ini tidak hanya terbatas pada produksi, tetapi juga mencakup bidang pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Peran SDM dianggap penting untuk mencapai target perusahaan, sehingga segala bentuk pengalaman dan hasil penelitian di bidang ini dikumpulkan secara sistematis dalam konsep SDM. Menurut (Santoso, 2023) Praktik manajemen SDM meliputi seluruh aspek yang berkaitan dengan bagaimana individu bekerja serta dikelola dalam sebuah organisasi. Hal ini mencakup aktivitas seperti penyusunan strategi SDM, tanggung jawab social perusahaan, pengelolaan pengetahuan, pengembangan organisasi, dan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, system kompensasi, hubungan kerja, kesejahteraan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut (Rheza, 2020) Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif dan efisien yaitu efektifitas mengacu pada sejauh mana kontribusi karyawan terhadap perusahaan, dimana perusahaan mempunyai strategi rekrutmen yang berhasil mendatangkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan dan efisiensi mengacu pada keberhasilan yang diukur

dari nilai segi besarnya sumber/biaya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dilakukan. Menurut (Adhari, 2021) Perusahaan harus bisa mengelola perusahaan secara optimal agar bisa mencapai tujuan yang direncanakan. (Rulianti & Nurpribadi, 2023) mengatakan bahwa jika perusahaan memberi perhatian secara optimal terhadap karyawan maka akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya pengelolaan yang kurang baik dapat menimbulkan perasaan diabaikan pada diri karyawan, kehilangan semangat kerja, serta tidak puas dalam melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya memicu karyawan untuk keluar dari perusahaan demi memperoleh pekerjaan yang lebih menjanjikan.

Pergantian karyawan (*Turnover*) bisa terjadi dalam bentuk pengunduran diri, perpindahan antar unit organisasi, pemutusan hubungan kerja, hingga akibat meninggalnya seseorang dalam organisasi. Salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah terjadinya keluar masuk karyawan. Keluar masuknya karyawan terkadang memberikan dampak positif, namun pada kenyataannya mayoritas membawa pengaruh negative bagi perusahaan, hal ini bisa terlihat dari sisi pembiayaan maupun hilangnya waktu serta kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang tersedia. Menurut (Fauzi et al., 2022) tingginya tingkat *turnover* karyawan adalah sebuah masalah penting bagi perusahaan. Sebagian institusi sudah frustrasi pada saat *rekrutmen* sudah menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi namun pada akhirnya hanya sia-sia karena karyawan yang tadi lebih memilih bekerja ditempat lain. (Budiyanto, 2022) mengatakan adanya *turnover* (pergantian karyawan) memaksa perusahaan untuk mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk

proses *rekrutmen* dan seleksi, pelatihan training dan juga kehilangan pengetahuan yang diperoleh karyawan baru saat bekerja.

Menurut Setiyarti et al., (2023) *turnover intention* merupakan permasalahan penting bagi keberlangsungan organisasi, baik yang tujuannya mencari keuntungan maupun yang tujuannya sosial atau pelayanan publik akan tetap menanggung kerugian. Menurut (Ramlawati et al., 2021) Tingkat *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya biaya *rekrutmen*, seleksi, dan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Apabila *turnover* tinggi, maka perusahaan akan melakukan *rekrutmen* untuk mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan, hal itu berdampak pada investasi sumber daya manusia yaitu tingginya biaya investasi dan pengembangan karyawan. Selain mengalami kerugian dari segi biaya dan waktu, *turnover* juga dapat memengaruhi kelangsungan operasional produksi perusahaan. *Turnover intention* mencerminkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja baru diluar organisasi tempat bekerja saat ini.

Faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya yaitu Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*). Menurut (N. H. Putri, 2023) *Job satisfaction* (kepuasan kerja) yaitu tentang seberapa baik pekerjaannya yang dapat memberikan hal-hal yang penting untuk menentukan seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung tidak akan pernah berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karyawan yang merasa

pekerjaanya sesuai dengan keinginannya akan lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan. Perasaan positif mampu mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dan juga memperbaiki ketekunan tugas serta menarik dukungan dari rekan kerja.

Keterkaitan antara *Job Satisfaction* dengan *turnover intention* yaitu menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka karyawan akan tetap bertahan begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bawawa et al., 2021) menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja dinyatakan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. SIG Asia Kota Balitung, yang dimana jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* berkurang dan dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Berbeda dengan penelitian dari (Mangumbahang et al., 2023) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut yang menemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kesehatan keselamatan kerja (K3). Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu usaha bagi tenaga kerja untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terutama mengantisipasi bahaya yang timbul dari individu maupun di tempat kerja. Menurut (Monoarfa & Miolo, 2022) Pelaksanaan K3 berguna untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan sehat terhindar dari pencemaran lingkungan. Hal itu dapat meminimalisir kecelakaan kerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi kesehatan dan keselamatan

kerja dikatakan baik apabila keadaan fisik, mental, material tenaga kerja terjamin dan mencapai kesejahteraan tenaga kerja. Dalam bidang kepegawaian, kesehatan dan keselamatan kerja berfokus pada suatu kondisi yang aman terhindar terhadap kerugian pada lingkungan tempat kerja. Menurut (Juliana et al., 2023) Dalam membangun kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik maka perusahaan harus menanamkan dari internal perusahaan setelah itu mengadakan penyuluhan terhadap tenaga kerja untuk mengetahui pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja

UU No.13 Tahun 2003 pasal 86 dan 87 tentang perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap tenaga kerja yaitu setiap perusahaan yang mempekerjakan karyawan yang lebih dari seratus atau yang industri dengan kegiatannya terdapat risiko kecelakaan kerja yang tinggi harus memiliki program kesehatan dan keselamatan kerja (Rarindo, 2018). Berdasarkan penelitian (Ramdhan Kurniawan et.al, 2023) mengemukakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Hotel di Bali. Tetapi berbeda dengan penelitian (Nastiti & Maisara, 2023) yang berjudul Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hanil Indonesia yang menemukan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Hanil Indonesia.

Selain itu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah Stres Kerja. Menurut (Dwi Novita Sari et al., 2022) Stres kerja yaitu suatu keadaan yang muncul dari diri individu karyawan yang merasa tertekan disebabkan karena tuntutan dari pekerjaannya. Menurut (Thalib et al., 2021) Persaingan

kerja yang ketat membuat seseorang mengalami stres, salah satu penyebabnya yaitu beban kerja yang semakin meningkat, karyawan yang diberikan tanggung jawab yang menyita cukup banyak waktu dan pikiran merasakan tingkat stres yang tinggi. Dalam lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan, karyawan yang mengalami stress tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah yang memungkinkan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut (Samura & Sitompul, 2020) Stress akibat kerja timbul karena adanya gangguan fisik dan emosional akibat ketidaksesuaian kapasitas sumber daya yang berasal dari lingkungan kerja. Hal ini bisa disebut dengan stressor (penyebab terjadinya stress) adanya tekanan yang berlebihan, jumlah dan jenis pekerjaan yang tumpang tindih, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan akan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja.

Stress kerja memiliki hubungan yang kuat dengan *turnover intention* semakin tinggi tingkat stress yang dialami oleh karyawan maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan lain. Sejalan dengan penelitian (Shofia et al., 2023) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada CV. Hero Housewares yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian (Aprilia Sari, 2024) yang berjudul pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* pada PT Mandala Multifinance cabang parung yang mengungkapkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Objek penelitian ini adalah PT. Daya Surya Sejahtera merupakan Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM) yang bergerak dibidang Retail, Grosir, dan Distributor. Beralamat di jalan Batoro Katong, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Sebagai perusahaan retail sekaligus memiliki tempat Grosir dan Distributor yang sudah hampir tersebar di wilayah Ponorogo. Berdasarkan observasi penelitian ke PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo, bahwa masih sering terjadi *turnover intention* (niat keluar dari perusahaan).

Table 1 Data Turnover Intention Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
2019	243	29	33
2020	224	10	18
2021	242	20	23
2022	246	17	29
2023	251	12	22
2024	260	23	35

Sumber : Data PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

Berdasarkan data *turnover intention* yang terjadi di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo diatas, bahwa jumlah karyawan keluar masih sering terjadi *turnover intention* di setiap tahunnya. Pada tahun 2019 jumlah turnover karyawan sangatlah tinggi dibandingkan dengan tahun-tahun berikutnya yakni

29 karyawan, tahun 2020 menurun menjadi 10 karyawan, tahun 2021 meningkat lagi sebanyak 20 karyawan, tahun 2022 sebanyak 17 karyawan, tahun 2023 menurun menjadi 12 karyawan, dan pada tahun 2024 meningkat kembali menjadi 23 karyawan yang keluar. Turnover intention ini disebabkan oleh faktor yang telah diuraikan diatas yaitu Job Satisfaction, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Stres Kerja, maka dari itu peneliti memilih tempat penelitian di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo.

Masalah *turnover intention* (niat keluar dari perusahaan) memberikan dampak buruk bagi perusahaan terutama berkaitan dengan system, karena di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo ini menerapkan kerjasama tim bukan perorangan. Jadi apabila salah satu keluar maka tidak akan berjalan dengan maksimal yang akan berdampak buruk bagi kinerja perusahaan. Terutama lagi bagi karyawan yang memiliki jabatan tinggi di perusahaan tersebut apabila keluar akan mengganggu kinerja perusahaan sehari-hari. Terkait alasan karyawan keluar dari perusahaan tersebut bermacam-macam, ada yang mengatakan jujur dan ada yang tidak jujur. Ada yang alasan karena ingin mencari pekerjaan lain, menikah, dan ada yang meninggal karena sakit. Tetapi mayoritas ada yang keluar sepihak tidak izin untuk keluar. Hal itu akan berdampak negatif terkait aspek operasional perusahaan

Menurut (W. A. Putri & Ariyanto, 2023) Memahami alasan karyawan meninggalkan pekerjaannya sangat penting bagi pengusaha atau pembuat kebijakan terutama untuk mencegah *turnover intention* Untuk mengurangi tantangan ini penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap niat pergantian karyawan. (Kurniawaty et al., 2019),

(Sapar, 2022) melakukan penelitian sebelumnya menjelaskan faktor utama yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti tingkat kepuasan kerja, pendekatan organisasi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, dan tingkat stres terkait pekerjaannya

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi *turnover intention* karyawan pada perusahaan sehingga dapat memahami langkah atau solusi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja serta meminimalisir stress kerja agar perputaran karyawan berkurang dan tidak menghambat operasional perusahaan (Andriani et al., 2020). Selain itu juga dapat memahami bagaimana implementasi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dapat mempengaruhi karyawan meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian oleh Ratih *et.al* (2022) menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo Kepuasan kerja memiliki peran penting untuk mempertahankan karyawan. Ketidakpuasan kerja akan memicu *turnover intention* karyawan. Implementasi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo menjadi salah satu faktor yang signifikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Penelitian oleh Ramdhan Kurniawan *et.al* (2023) mengungkapkan bahwa keselamatan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Terkait dengan stress kerja di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo didorong oleh tuntutan kerja yang tinggi, desakan dari orang sekeliling yang akhirnya membuat stress. Penelitian oleh (Ratnaningsih, 2021) mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini penting untuk membantu perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* (keinginan karyawan untuk keluar). Dengan hal itu maka perusahaan dapat mengatur, merancang strategi untuk meminimalisir *turnover intention*. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti mengambil judul **Pengaruh *Job Satisfaction*, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
2. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?
4. Apakah *Job Satisfaction*, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo
- c. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction*, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah wawasan pengetahuan tentang fenomena yang terjadi, berkaitan tentang Sumber Daya Manusia sebagai perbandingan antara teori manajemen sumber daya manusia dan bukti dilapangan.

- b. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk pengambilan keputusan tentang adanya pengaruh *job satisfaction*, kesehatan keselamatan kerja (K3) dan stress kerja terhadap *turnover intention*, dengan itu diharapkan dapat memberikan masukan serta bahan evaluasi kepada manajemen PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo

c. Manfaat Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan referensi untuk pengembangan sebuah penelitian dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan *job satisfaction*, kesehatan keselamatan kerja (K3) dan stress kerja terhadap *turnover intention* yang selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam penelitian.

d. Manfaat Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan inspirasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan sebuah penelitian dibidang sumber daya manusia, mengenai *job satisfaction*, kesehatan keselamatan kerja (K3) dan stress kerja terhadap *turnover intention* yang selanjutnya dapat dijadikan acuan dalam penelitian.