

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan terkait globalisasi saat ini mendorong bisnis untuk berlomba-lomba dalam mempertahankan dan meningkatkan daya saing mereka, baik dalam lingkup lokal maupun global. Untuk mencapai kesuksesan dalam persaingan ini, perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya termasuk sumber daya manusia (Rusman, 2022).

Sumber daya manusia memegang peran krusial dalam memberikan kontribusi yang efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya kesadaran perusahaan akan nilai serta kualitas kemampuan sumber daya manusia sebagai aset yang berharga. Apabila perusahaan kurang menyadari pentingnya sumber daya manusia maka karyawan akan merasa kurang dihargai dan akibatnya *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut mengalami peningkatan.

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu atau mencari pekerjaan baru di tempat lain (Masita, 2021). *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif pada bisnis, sehingga menyebabkan ketidakstabilan dan ketidakpastian tentang kondisi perusahaan (Tampubolon & Sagala, 2020).

Pernyataan di atas sejalan dengan permasalahan yang tengah dihadapi oleh PT XYZ yang mengalami *turnover intention* karyawan yang tinggi. PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan adapun alamat PT XYZ yaitu di Jl. HR. Rasuna Said Kuningan, Jakarta Selatan.

**Tabel 1 . 1**  
**Jumlah Karyawan PT XYZ**

Tahun	Jumlah Karyawan				<i>Turnover Intention (%)</i>
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2020	160	8	13	155	8,25 %
2021	155	7	19	143	12,75 %
2022	143	6	29	120	22,05%

*Sumber : Laporan Tahunan PT XYZ*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui pada awal tahun 2020 karyawan PT XYZ berjumlah 160 orang dan sampai akhir tahun 2020 terdapat karyawan yang keluar dari PT XYZ sebanyak 13 orang dan karyawan yang masuk di tahun 2020 sebanyak 8 orang sehingga jumlah karyawan PT XYZ di akhir tahun 2020 berjumlah 155 orang. Pada tahun 2021 sebanyak 19 orang karyawan yang keluar dari PT XYZ sedangkan jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 7 orang sehingga total karyawan PT XYZ pada akhir 2021 sebanyak 143 orang. Selanjutnya di tahun 2022 sebanyak 29 orang karyawan yang keluar dari PT XYZ sedangkan jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 6 orang sehingga total karyawan PT XYZ pada akhir 2022 sebanyak 120 orang. Sehingga dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan PT XYZ mengalami penurunan atau tingkat *turnover intention* dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami kenaikan secara berturut-turut.

Aspek penting yang bisa pengaruhi tingkatan *turnover intention* karyawan antara lain ialah stres kerja semacam tekanan kerja yang kelewatan, tenggat waktu yang ketat, ataupun tugas yang tidak sebanding dengan sumber energi yang dimiliki, menyusutnya kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi yang menyusut disebabkan mereka tidak lagi merasa jadi bagian dari organisasi.

Stres kerja ialah tekanan, ketegangan, ataupun kendala yang tidak menyenangkan. Perihal tersebut bisa diakibatkan oleh banyak hal semacam masalah individu, area kerja, serta beban kerja. Tingkatan stres kerja yang berlebihan bisa menimbulkan kelelahan serta ketidakpuasan yang meningkatkan kemungkinan pekerja meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Ningsih & Putra (2019), Nurdiansyah et al., (2021), dan Sugiono

et al., (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Syahrial & Sari (2023), Maharani & Budiono (2023), dan Oley et al., (2023) stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan prestasi yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Sugiono & Safitri (2019) dan Ernawati et al., (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ardianto & Bukhori (2021), Alifattin Andar Murdania (2022), dan Rostandi & Senen (2021) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Komitmen organisasi merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan, atau bisa juga diartikan sebagai keinginan untuk mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi biasanya tidak ingin keluar dari perusahaannya saat ini dan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut (Hanum Indriati, 2021). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Sugiono & Safitri (2019) dan Ardyputri & Ariyanto (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Wahyono & Riyanto (2020), Harsono & Aprilianty (2022), dan Angga Abdulah & Badrianto (2023) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Berkaitan dengan latar belakang diatas, maka penulis berkeinginan meneliti lebih dalam yang berkaitan dengan **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan PT XYZ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan PT XYZ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan PT XYZ?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* Karyawan PT XYZ.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan PT XYZ.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Karyawan PT XYZ.

### 2. Kegunaan Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan yang akan dilakukan.

#### b. Manfaat Praktisi

##### 1) Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini penulis dapat mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Karyawan PT XYZ serta penulis dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis dan menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di tempat tersebut.

##### 2) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* Karyawan PT XYZ selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana dan bahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa.

