

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya adanya faktor mengenai sumber daya yang dimiliki oleh manusia karena dalam organisasi berperan untuk suatu penentu keberhasilan untuk mencapai keuntungan yang ditargetkan, ini dikarenakan pada tiap pegawai adanya tuntutan agar terus bekerja menunjukkan kualitas, kuantitas efektif serta efisien. Bagi perusahaan faktor peran penting dari adanya penerapan sumber daya manusia ini sebagai peran utama untuk ,melaksanakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Semakin penting adanya pengembangan karyawan seiring dengan kuatnya tuntutan dan target kerja yang dibebankan bagi karyawan hal ini sebagai bentuk akibat dari kuatnya daya saing dari perusahaan pesaing (dalam Hasibuan,2017).

Turnover Intention seharusnya lebih mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan karena jika tidak di tangani akan berdampak negatif pada suatu perusahaan yang dapat menimbulkan ketidakpastian dan juga ketidakstabilan para pegawai dalam melakukan peningkatan atas sumber daya manusia. Tingkat keseriusan *Turnover Intention* terjadi ketika karyawan yang terampil dan berprestasi meninggalkan perusahaan sehingga aktivitas di suatu perusahaan tersebut tidak stabil.

Rutinaias Haholongan (2018:61) berpendapat yaitu stress kerja mengakibatkan adanya tingginya *turnover intention* hal ini berarti stres kerja mampu dipengaruhi adanya *turnover intention*. *Turnover Intention* di putuskan menjadi 2 penyebabnya antara lain:

a. *Voluntary Turnover*

Pengertian dari faktor *voluntary Turnover* yaitu suatu keinginan secara sukarela dari pegawai untuk meninggalkan organisasi yang di sebabkan beberapa faktor seperti adanya peluang kerja yang lebih menjanjikan.

b. *Involuntary Turnover*

Involuntary Turnover atau pemecatan digambarkan sebagai keputusan dari manajemen perusahaan untuk pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pemberhentian dan bagi pegawai yang mengalami hal ini bersifat *uncontrollable*

PT.NIS Indonesia atau Netherland International Studies adalah Lembaga konsultasi Pendidikan ke Luar Negeri. PT NIS Indonesia berdiri sejak tahun 2001 dan menjalin partnership atau kerja sama pertama kali dengan kampus yang ada di Belanda, pada tahun 2005 PT.NIS Indonesia mulai menjalin hubungan kerjasama dengan kampus yang ada di Malaysia. Perusahaan ini terletak di kota pahlawan yaitu di Kota Surabaya yang ber alamat di Jl. Prapen Indah J18 Surabaya. PT. NIS Indonesia berkerja sama dengan berbagai banyak pihak yang terlibat dalam setiap keberangkatan siswa – siswi ke luar negeri, yang pertama PT. NIS Indonesia mempunyai banyak kerja sama dengan banyak sekolah di Indonesia, mulai dari SMA, SMK, MA dan sekolah-sekolah indepent yang memiliki program khusus. Yang kedua PT.NIS Indonesia menjalin kerjasama dengan berbagai kampus yang ada di Luar Negri di antaranya *Saxion University of Applied Science, HAN University, University Of Gronigen, Asia Pasific University, Infrastructur University Kuala Lumpur, University Teknologi Malaysia.*

PT.NIS Indonesia telah berdiri selama 20 Tahun yang mana dalam kegiatan usahanya sering dialami pasang surut usaha terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi Pendidikan. Berdasarkan data yang di ketahui adanya perilaku keinginan untuk berpindah (*Turnover Intention*) dialami pada tahun 2018-2020 dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data *Turnover* Pegawai PT.NIS Indonesia Periode 2018-2020

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2018	35	4	2	33
2019	33	8	5	30
2020	30	1	3	32

Sumber: Data HRD PT.NIS Indonesia Tahun 2018-2020

Berdasarkan data di tabel 1.1 berdasarkan keinginan untuk berpindah pegawai di PT.NIS Indonesia pada tahun 2018-2020 menunjukkan bahwa di tahun 2019 terlihat cukup tinggi di bandingkan dengan dari tahun sebelumnya. Tingginya *Turnover Intention* bisa di lihat dari seberapa tinggi pegawai yang ingin berpindah karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. *Turnover Intention* di sebabkan oleh beberapa faktor sebagai gambaran konkrit tentang kondisi psikologis tiap individu seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, tidak adanya kesempatan belajar hal hal yang baru, kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan, kesesuaian pekerjaan dengan gaji serta beban pekerjaan yang sangat tinggi. Menurut karyawan di PT. NIS Indonesia, mereka merasakan ketidaknyamanan di lingkungan kantor sehingga karyawan merasakan malas untuk bekerja dan merasakan stress kerja yang ditimbulkan dari adanya berlebihan beban pekerjaan kerja sehingga karyawan sering terlambat dalam bekerja.

Turnover Intention di PT.NIS Indonesia ada beberapa faktor yang dapat ditimbulkan yaitu Lingkungan kerja. Supaya tercipta sesuatu yang kondusif maka organisasi harus perhatian terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sarana prasarana di kantor, udara, temperatur, serta kebisingan dimana beberapa indikasi tersebut mempengaruhi kondisi kinerja karyawan di PT.NIS Indonesia Tingkat kenyamanan dan profesional di perusahaan perlu di perhatikan agar karyawan di PT.NIS Indonesia merasa nyaman dan kondusif sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya serta dapat mencapai hasil yang optimal.

Selain lingkungan kerja, secara langsung atau tidak langsung stress kerja dapat timbul terhadap *Turnover Intention*. Tingkat stress yang tinggi di suatu perusahaan dapat menimbulkan pikiran yang kurang luas, turunnya daya ingat, penurunan analisa individu terhadap adanya pilihan dan buruknya hasil yang dihasilkan. Tingginya tingkat *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia terjadi karena tekanan dari atasan untuk mencari klien dan beban pekerjaan di luar kemampuan sehingga menimbulkan stress pada karyawan terutama dalam bidang marketing yang di tuntut agar dapat memenuhi target perusahaan, terlebih untuk bagian administrasi perusahaan yaitu mengelola dokumen dan persyaratan administrasi student yang hendak melaksanakan Pendidikan di Luar Negeri membutuhkan kerja sama sesama karyawan sehingga karyawan di tuntut untuk bekerja lebih ekstra agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara waktu yang tepat dan pelayanan baik dapat diberikan.

Faktor lain mempengaruhi *Turnover Intention* dimana bentuk sikap positif karyawan terhadap situasi di tempat kerja adalah kepuasan kerja, suasana lingkungan kerja antara atasan dan karyawan di kantor kurang nyaman sehingga

karyawan merasa jenuh terlebih adanya tekanan dari atasan terhadap bawahan dan tidak merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya dan memutuskan keinginan untuk berpindah kerja harapannya supaya memperoleh lebih baik lagi pekerjaan dan mendapatkan upah dan fasilitas yang lebih baik. Menurut beberapa karyawan PT.NIS Indonesia mereka mengundurkan diri bukan hanya dari segi lingkungan kerja dan stress kerja melainkan adanya tidak ada kenaikan gaji, sering keterlambatan gaji karyawan dan insentif untuk karyawan tidak di berikan. Hal ini menyebabkan angka *Turnover Intention* melonjak tinggi yang berasal dari Lingkungan kerja, Stress kerja serta ketidakpuasan Kerja di PT.NIS Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan sebelumnya dimana Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja dapat memicu terjadinya hal yang berkaitan dengan *Turnover Intention*, sehingga ketertarikan peneliti melakukan penelitian yaitu dengan **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan kondisi fenomena di atas, sehingga rumusan masalahnya adalah antara lain:

1. Apakah Lingkungan Kerja terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia?
2. Apakah Stress Kerja terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia
2. Untuk menguji pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia
4. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.NIS Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dan ditujukan untuk menambah ilmu pengetahuan, sebagaimana setiap melakukan penelitian yang dilakukan bisa berpartisipasi dan berkontribusi untuk pihak yang berkepentingan. Sehingga dengan adanya riset yang dilaksanakan harapannya supaya mampu memberikan suatu acuan yang bermanfaat

1. Aspek Akademis :

- a. Bagi mahasiswa, diharapkan dalam memberi manfaat serta untuk memberikan tambahan mengenai pengetahuan dari Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.
- b. Bagi kepentingan perpustakaan, bisa menjadi salah satu referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan :

Dilakukannya riset ini harapannya supaya dapat di pakai sebagai sumber wawasan dalam melakukan penelitian serta tentang pembelajaran ilmu manajemen sumber daya manusia yang berfokus terhadap kajian mengenai Lingkungan kerja, Stress kerja dan Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

3. Aspek Praktis:

Hasil riset ini supaya mampu memberikan kontribusi pemikiran kepada manajemen di PT. NIS Indonesia agar bisa diminimalisir angka *Turnover Intention* pada pegawai dalam suatu organisasi. Kemudian hal yang harus diperbaiki oleh perusahaan dapat diketahui sehingga rasa nyaman dirasakan bagi setiap pegawai terhadap lingkungan kerja, tidak merasa jenuh karena adanya beban pekerjaan yang lebih serta karyawan merasakan kepuasan kerja.