

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Turnover intention, atau niat untuk keluar dari perusahaan, menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh banyak perusahaan, termasuk PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan mengalami beberapa kendala yang berdampak negatif pada perusahaan, salah satunya adalah *turnover intention*. Menurut Ardan dan Jaelani (2021:3) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.

Fenomena *turnover* menjadi masalah bagi perusahaan ketika karyawan berprestasi tinggilah yang keluar perusahaan. Menurut Jaelani (2021:4) *turnover intention* ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. *Turnover intention* digambarkan dengan mulainya karyawan untuk mencari pekerjaan alternatif lainnya, sehingga akan meninggalkan organisasi ketika menemukan pekerjaan yang baru.

Untuk mengetahui *turnover intention* karyawan pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek, maka dilampirkan juga untuk data *turnover intention* yang terjadi pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek sebagai dibawah ini :

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek

	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Jumlah karyawan awal tahun (1)	34 karyawan	33 karyawan	32 Karyawan
Jumlah karyawan keluar (2)	9 karyawan	5 karyawan	5 Karyawan
Jumlah karyawan masuk (3)	8 karyawan	4 karyawan	3 karyawan
Jumlah karyawan akhir tahun (4)	33 karyawan	32 karyawan	30 karyawan
Tingkat <i>Turnover</i> dalam % (5) ^{*)}	26,86 %	15,38%	16,12 %
Masa kerja karyawan keluar	2 – 12 tahun	2 – 12 tahun	3 – 12 tahun

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

^{*)} Keterangan :

$$\text{Tingkat } turnover = \left\{ \frac{(2)}{\left[\frac{(1)+(4)}{2} \right]} \right\} \times 100\% \text{ (Hasibun, 2001:58)}$$

Mengacu pada data di atas selama periode tahun 2022 sampai dengan 2024, di ketahui jumlah *turnover* yang cukup tinggi pada periode tersebut. Pada awal tahun 2022, diketahui sebanyak 34 karyawan aktif. Namun, pada tahun tersebut terjadi pengurangan karyawan sebanyak 9 orang dan penambahan karyawan sebanyak 8 orang. Adapun karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri pada tahun 2022 dengan masa kerja 12 tahun sebanyak 1 karyawan, 8 tahun sebanyak 1 karyawan, 4 tahun sebanyak 1 karyawan, 3 tahun sebanyak 4 karyawan dan 2 tahun sebanyak 2 karyawan. Lalu pada tahun 2023, diketahui sebanyak 33 karyawan aktif. Kemudian ada penambahan karyawan sebanyak 4 orang dan pengurangan karyawan sebanyak 5 orang. Namun, pada tahun tersebut terjadi pengurangan karyawan sebanyak 5 orang dan penambahan karyawan sebanyak 4 orang. Adapun karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri pada tahun 2023 dengan masa kerja 12 tahun sebanyak 2 karyawan, 8 tahun sebanyak 1 karyawan, 4 tahun sebanyak 1 karyawan dan 2 tahun sebanyak 1 karyawan. Sedangkan pada tahun 2024, diketahui sebanyak 32 karyawan aktif. Kemudian ada penambahan sebanyak 3 orang dan pengurangan

sebanyak 5 orang. Adapun karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri pada tahun 2024 dengan masa kerja 12 tahun sebanyak 1 karyawan, 5 tahun sebanyak 2 karyawan, dan 3 tahun sebanyak 2 karyawan. Dengan demikian diketahui, jumlah karyawan diakhir tahun 2024 sebanyak 30 karyawan.

Dilihat dari data tersebut dapat diindikasikan bahwa di PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek memiliki masalah pada karyawan yang menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi. Masalah ini tentu saja berpeluang meningkatkannya jumlah *turnover intention* pada karyawan. Karena *turnover* yang dilakukan oleh karyawan sebelumnya tentu akan mempengaruhi pemikiran karyawan yang masih bertahan yang menimbulkan perasaan resah dan menginginkan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi *turnover intention* yang sebenarnya pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek peneliti melakukan observasi dengan penyebaran prasurvei kepada karyawan PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.2

Hasil Prasurvei *Turnover Intention* Kerja Karyawan PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek

No	Pernyataan	Jawaban		%	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang	20	10	67%	33%
2	Saya aktif dalam mencari pekerjaan	12	18	40%	60%
3	Saya sudah merasa tidak nyaman dengan keadaan yang ada	21	9	70%	30%
4	Saya ingin mencari lingkungan kerja yang baru	18	12	60%	40%
5	Jika saya memiliki tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya akan memilih tawaran tersebut	25	5	83%	17%
Jumlah Responden		30 karyawan		100 %	

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil data prasurvei yang dilakukan sebanyak 30 responden dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada kepuasan kerja. Dapat

dilihat dari data prasurvei di atas terdapat 67% dari 30 karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Kemudian terdapat 40% dari 30 karyawan aktif dalam mencari pekerjaan baru yang diharapkan dapat lebih baik. Kemudian 70% dari 30 karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saat ini. Selanjutnya ada 60% dari 30 karyawan yang ingin memiliki lingkungan pekerjaan yang baru. Lalu ada 83% dari 30 karyawan yang memilih pindah jika ada tawaran yang lebih baik.

Tabel 1.3

**Hasil Prasurvei Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan PT Silkargo Indonesia
Cabang Cikampek**

No	Pernyataan	Jawaban		%	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya menyukai pekerjaan saya karena sesuai dengan bidang saya	23	7	77 %	23%
2	Gaji yang saya terima selama ini sudah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya	24	6	80 %	20 %
3	Saya merasa puas atas adanya promosi jabatan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan	10	20	33 %	67 %
4	Saya merasa puas dengan adanya bimbingan dari atasan kepada saya	7	23	23 %	77 %
5	Saya merasa puas dengan adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja	9	21	30 %	70 %
Jumlah Responden		30 karyawan		100 %	

Sumber : Hasil Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil data prasurvei yang dilakukan sebanyak 30 responden dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada kepuasan kerja. Dapat dilihat dari data prasurvei di atas terdapat 67% dari 30 karyawan yang menyatakan ketidakpuasan dalam hal promosi jabatan. Kemudian terdapat 77% karyawan yang menyatakan bahwa kurangnya bimbingan dari atasan dalam hal pekerjaan. Selanjutnya terdapat 70% karyawan yang menyatakan kurang puas bekerjasama dengan rekan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:39), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang

merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan *negative* terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga berdampak langsung pada loyalitas dan retensi karyawan dalam organisasi.

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Mengenai Stres Kerja Karyawan PT Silkargo
Indonesia Cabang Cikampek

No	Pernyataan	Jawaban		%	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya dituntut untuk selalu <i>standby</i> dalam pekerjaan	26	4	87%	13%
2	Saya merasa sering tertekan dalam melakukan pekerjaan	24	6	80%	20%
3	Saya selalu dituntut untuk dapat setiap saat mengambil keputusan yang harus tepat	24	6	80%	20%
4	Saya merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	18	12	60%	40%
5	Saya merasa sering marah karena hal sepele	16	14	53%	47%
Jumlah Responden		30 karyawan		100 %	

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil data prasurvei yang dilakukan sebanyak 30 responden dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada stres kerja. Dapat dilihat dari data prasurvei diatas terdapat 87% dari 30 karyawan yang merasa dituntut selalu *standby* di dalam pekerjaannya. Kemudian terdapat 80% dari 30 karyawan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan mereka. Selanjutnya terdapat 80% dari 30 karyawan yang merasa selalu dituntut dengan cepat dalam pengambilan keputusan. Selain itu 60% dari 30 karyawan yang merasa beban kerja yang terlalu banyak sehingga merasa tidak cukup waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terakhir terdapat 53% dari karyawan yang merasa mudah emosi dikarenakan hal sepele.

Stres kerja tentu saja akan berpengaruh terhadap pekerjaan setiap karyawan, semakin banyak stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, semakin tidak puas nya karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, pada penelitian kali ini saya mengambil judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek.

Manfaat penelitian :

1. Menganalisis, pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek.
2. Bagi PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*, mengoptimalkan produktivitas, dan mengurangi biaya rekrutmen.

1.4 Sistematika Penulisan

Peneliti sajikan laporan gambaran sistematis penelitian yang disajikan dalam kategori bab, sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan dalam penelitian skripsi, yang mengemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bab tinjauan yang membahas landasan teori tentang kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Selain itu, bab ini berisi hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data yang digunakan, prosedur pengumpulan data yang digunakan penelitian, dan penjelasan tentang instrumen penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas deskripsi objek penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, lokasi penelitian, deskripsi data profil responden, analisis deskriptif data penelitian yang terdiri dari deskripsi variabel kepuasan kerja, deskripsi variabel stres kerja dan deskripsi pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Silkargo Indonesia Cabang Cikampek.

BAB V SIMPULAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi. Penyusun berusaha mencapai simpulan dari rumusan masalah dalam penelitian ini. Selanjutnya, penyusun menyajikan rekomendasi yang berkaitan dengan penelitian yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, serta bagi instansi terkait sebagai masukan.