

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral dalam kemajuan dan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. SDM merujuk pada individu-individu yang berkontribusi dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, dan penggerakan operasional organisasi guna mencapai tujuan bersama. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, muncul berbagai inovasi dalam media komunikasi dan peralatan kerja. Namun demikian, peran manusia tetap tidak tergantikan oleh teknologi. Keterlibatan manusia masih dibutuhkan untuk mengoperasikan dan mengoptimalkan penggunaan teknologi secara efektif.

Strategi pengelolaan SDM harus selaras dengan visi, misi, serta strategi bisnis dan fungsional perusahaan. Strategi ini berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan melalui pengembangan program-program yang relevan dan adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis, salah satu perusahaan yang menuntut pengelolaan SDM secara efektif dan terarah adalah PT Teluk Luas.

PT Teluk Luas adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi karet alam, khususnya karet remah yang berlokasi di Jalan By Pass, Kelurahan Tanjung Saba Pitameh, Kecamatan Lubuk Begalung. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1952 berdasarkan Akta No. 31 dan telah memiliki izin usaha perdagangan. Produk karet remah dari PT Teluk Luas diekspor ke berbagai negara, termasuk Amerika Serikat, dan menjadi bahan baku penting dalam industri otomotif serta produk berbasis karet lainnya.

Selain memberikan kontribusi terhadap devisa negara, PT Teluk Luas juga memiliki peran signifikan dalam perekonomian lokal melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar. Namun, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan dalam aspek manajemen SDM, seperti rendahnya kepuasan kerja, rasa tidak aman dalam pekerjaan, serta tingginya tingkat stres yang dapat memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

*Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Fenomena ini menjadi isu yang semakin relevan dalam berbagai sektor industri, termasuk dalam bidang logistik dan distribusi. *Turnover intention* muncul sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya, seperti tingkat kepuasan, kenyamanan, serta keterikatan emosional terhadap organisasi (Gultom et al., 2019)

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* mencerminkan keinginan, karyawan untuk mencari peluang dari organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh baik faktor internal seperti hubungan kerja, maupun faktor eksternal seperti peluang karir di tempat lain. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, menurut Putranti, (2022:10) faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* terdiri dari unsur yaitu dari individu, kelompok dan perusahaan. Pada unsur individu, yang dapat menjadi faktor terjadinya *turnover intention* dapat berupa stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen yang berkurang. Kemudian menurut Robbins & Judge (2013:75–86), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, peluang kerja alternatif,

modal manusia tinggi, komitmen organisasi, keamanan kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan; di mana rendahnya kepuasan, komitmen, dan keamanan kerja serta tingginya peluang luar dan kualitas individu meningkatkan niat karyawan untuk keluar.

**Tabel 1. 1**  
***Turnover intention* PT Teluk Luas Kota Padang Tahun 2024**

| <b>No</b>     | <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan Tetap</b> | <b>Jumlah Karyawan Keluar</b> | <b>Persentase</b> | <b>Keterangan Bagian Bidang</b> |
|---------------|--------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------|---------------------------------|
| 1.            | Januari      | 99                           | 2                             | 2.02%             | Press, Kerani                   |
| 2.            | Februari     | 97                           | 0                             | -                 | -                               |
| 3.            | Maret        | 97                           | 1                             | 1.03%             | Press                           |
| 4.            | April        | 96                           | 1                             | 1.04%             | Proses basah                    |
| 5.            | Mei          | 95                           | 2                             | 2.11%             | Gilingan                        |
| 6.            | Juni         | 93                           | 0                             | -                 | -                               |
| 7.            | Juli         | 93                           | 0                             | -                 | -                               |
| 8.            | Agustus      | 93                           | 1                             | 1.08%             | Press                           |
| 9.            | September    | 92                           | 3                             | 3.26%             | Gilingan                        |
| 10.           | Oktober      | 89                           | 0                             | -                 | -                               |
| 11.           | November     | 89                           | 0                             | -                 | -                               |
| 12.           | Desember     | 89                           | 1                             | 1.12%             | Bengkel                         |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>88</b>                    | <b>11</b>                     | <b>12.5%</b>      |                                 |

*Sumber: PT Teluk Luas Kota Padang, 2024*

Dari Tabel 1.1 *turnover* karyawan di PT Teluk Luas Kota Padang tahun 2024, tercatat bahwa sebanyak 11 karyawan keluar sepanjang tahun 2024 dengan total tingkat turnover sebesar 12.5%. Bulan dengan jumlah karyawan keluar terbanyak adalah September, yakni sebanyak 3 orang (3.26%). Dari segi bidang pekerjaan, gilingan dan press menjadi bidang dengan turnover tertinggi, masing-masing mengalami keluarnya 2 karyawan. Selain itu, bidang lain yang juga mengalami turnover adalah kerani, proses basah, dan bengkel, masing-masing

kehilangan 1 karyawan. Sementara itu, tidak ada karyawan keluar pada bulan Februari, Juni, Juli, Oktober, dan November. Data ini menunjukkan bahwa bidang gilingan dan press memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan bidang lain.

Selain adanya masalah internal pada perusahaan, kepuasan kerja juga termasuk faktor yang mendorong adanya pengaruh terhadap *turnover intention*, karena seorang karyawan yang puas memiliki kemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Sunarta (2019:66) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari hasil evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut.

Sementara itu, Santoso & Yuliantika, (2022:5) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional atau perasaan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan. Berdasarkan kedua pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat merasa puas terhadap aspek tertentu dari pekerjaannya, namun tidak menutup kemungkinan merasa tidak puas terhadap aspek lainnya. Afandi (2021) mengidentifikasi empat indikator kepuasan kerja, yaitu jenis pekerjaan itu sendiri, besaran upah yang diterima, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja.

Selain kepuasan kerja, niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) juga dipengaruhi oleh rasa tidak aman dalam pekerjaan atau *job insecurity*. Febriana et al. (2023) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi di mana karyawan merasa tidak aman dan tidak memiliki kendali terhadap situasi kerja yang dirasa mengancam, yang dapat menurunkan komitmen dan

mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Togatorop et al. (2023) menambahkan bahwa *job insecurity* mencakup rasa takut terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan, pemindahan tugas yang tidak diinginkan, peluang promosi yang terbatas, serta ketidakpastian status kerja dan masa depan karier akibat perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, *job insecurity* dapat dipahami sebagai persepsi ancaman yang dirasakan karyawan terhadap keberlanjutan pekerjaannya, yang dapat menimbulkan rasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi yang tidak menentu. Syamsul et al., (2022:9) menyebutkan bahwa indikator *job insecurity* meliputi persepsi ancaman, ekspektasi terhadap peristiwa negatif, dan perasaan tidak memiliki kendali (*powerlessness*).

Faktor lain yang turut memengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Ramadhani et al. (2023) menyatakan bahwa stres kerja terjadi ketika karyawan merasa tertekan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang dapat berdampak negatif terhadap kondisi fisik dan psikologis. Stres kerja dapat muncul karena berbagai peristiwa yang memengaruhi keseimbangan individu dalam menjalankan tugasnya. Dafinci et al. (2020:32) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamis ketika seseorang merasa bahwa tuntutan, peluang, dan sumber daya yang ada melebihi kemampuannya, sehingga menimbulkan tekanan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah sikap emosional kepada aspek yang membuat merugi serta bahaya berdasarkan segala pekerjaan karyawan akibat tidak seimbangnya tuntutan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan. Menurut (Buulolo et al., 2021)

terdapat indikator stress kerja adalah beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, dan tekanan kerja.

**Tabel 1. 2**  
**Pra Survei *Turnover intention* Karyawan PT. Teluk Luas 2024**

| No                     | Keterangan                                                                   | Ya    |       | Tidak |       |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                        |                                                                              | F     | %     | F     | %     |
| Turnover intention (Y) |                                                                              |       |       |       |       |
| 1.                     | Pelanggaran atau kesalahan sering terjadi akibat beban kerja yang berlebihan | 16    | 53,3% | 14    | 46,7% |
| 2.                     | Merasa tidak puas dengan Keputusan yang dibuat oleh atasan                   | 19    | 63,3% | 11    | 36,7% |
| 3.                     | Tempat kerja saat ini kurang memberikan peluang untuk berkembang             | 20    | 70%   | 10    | 30%   |
| Rata-rata              |                                                                              | 62,2% |       | 37,8% |       |

Sumber : Data primer, 2025

Berdasarkan hasil pra survei yang ditampilkan pada Tabel 1.2, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Teluk Luas menunjukkan indikasi tingginya *turnover intention*. Hal ini terlihat dari tiga indikator utama yang ditanyakan dalam survei awal.

Sebanyak 53,3% responden menyatakan bahwa mereka sering melakukan pelanggaran atau kesalahan akibat beban kerja yang berlebihan, yang menunjukkan adanya tekanan kerja berlebih yang dapat berdampak pada kepuasan kerja maupun stres kerja. Kedua, sebanyak 63,3% karyawan mengaku tidak puas terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan, yang merupakan cerminan dari rendahnya kepuasan kerja dalam aspek hubungan kerja dan sistem pengambilan keputusan. Ketiga, sebanyak 70% responden merasa bahwa tempat kerja saat ini kurang memberikan peluang untuk berkembang, yang dapat mengindikasikan

adanya ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan (*job insecurity*) serta minimnya motivasi dalam pengembangan diri.

Secara keseluruhan, rata-rata sebesar 62,2% karyawan menyatakan “Ya” terhadap ketiga pernyataan yang berkaitan dengan *turnover intention*, sedangkan hanya 37,8% yang menjawab “Tidak”. Temuan ini memperkuat dugaan awal bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja yang rendah, tekanan kerja yang tinggi, dan perasaan *job insecurity* berkontribusi terhadap meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Setelah melihat indikasi awal mengenai kecenderungan *turnover intention* karyawan, penting untuk menelusuri faktor-faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah kepuasan kerja. Oleh karena itu, dilakukan pula pra survei untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Teluk Luas.

**Tabel 1. 3**  
**Pra Survei Kepuasan Kerja Karyawan PT. Teluk Luas 2024**

| No                                        | Keterangan                                                                           | Ya    |       | Tidak |       |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                                           |                                                                                      | F     | %     | F     | %     |
| Pengaruh Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> ) |                                                                                      |       |       |       |       |
| 1.                                        | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian saya | 21    | 70%   | 9     | 30%   |
| 2                                         | Saya merasa gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan    | 16    | 53,3% | 25    | 46,7% |
| 3                                         | Komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik                              | 20    | 66,7% | 10    | 33,3% |
| Rata-rata                                 |                                                                                      | 63,3% |       | 36,7% |       |

Sumber : Data primer, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 yang mencakup tiga indikator utama kepuasan kerja. Indikator pertama menunjukkan bahwa sebanyak 70% responden merasa

pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki, sedangkan 30% lainnya tidak merasakan hal yang sama. Ini mengindikasikan adanya kesesuaian tugas dengan kemampuan individu bagi sebagian besar karyawan. Namun, pada indikator kedua, hanya 53,3% responden yang merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sementara 46,7% menyatakan tidak puas terhadap kompensasi yang diterima. Hal ini menandakan adanya ketimpangan persepsi terhadap keadilan dalam pemberian upah, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

Indikator ketiga menunjukkan bahwa 66,7% responden merasa komunikasi dengan rekan kerja berjalan baik, dan sisanya 33,3% merasa komunikasi kurang optimal. Ini menunjukkan hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja umumnya berjalan positif. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada angka 63,3%, sementara 36,7% responden menunjukkan ketidakpuasan terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan mereka. Temuan ini menandakan bahwa meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup baik, masih terdapat porsi yang signifikan dari karyawan yang merasa kurang puas, khususnya terkait aspek kompensasi. Hal ini dapat menjadi faktor pemicu munculnya *turnover intention* di perusahaan.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang turut memengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. *Job insecurity* mencerminkan perasaan karyawan yang tidak yakin akan keberlangsungan atau stabilitas pekerjaannya. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat ketidakamanan kerja dirasakan oleh karyawan PT. Teluk Luas, dilakukan pula pra survei yang berfokus pada indikator-indikator *job insecurity*.



**Tabel 1. 4**  
**Pra Survei *Job Insecurity* Karyawan PT. Teluk Luas 2024**

| No                               | Keterangan                                                                                              | Ya |       | Tidak |       |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|-------|-------|
|                                  |                                                                                                         | F  | %     | F     | %     |
| Job insecurity (X <sub>2</sub> ) |                                                                                                         |    |       |       |       |
| 1                                | Saya merasa adanya risiko besar kehilangan pekerjaan karena kondisi perusahaan                          | 17 | 56,7% | 13    | 43,3% |
| 2                                | Perubahaan struktur atau organisasi Perusahaan berdampak negatif pada pekerjaan                         | 22 | 73,3% | 8     | 26,7% |
| 3                                | Ada keseimbangan yang cukup antara tuntutan pekerjaan saya dan perasaan tidak aman dalam posisi kerjaan | 18 | 60%   | 12    | 40%   |
| Rata-rata                        |                                                                                                         |    | 62,2% |       | 36,7% |

Sumber : Data primer, 2025

Berdasarkan hasil pra survei tabel 1. 4 terhadap *job insecurity*, terlihat bahwa sebagian karyawan PT. Teluk Luas merasakan adanya ketidakamanan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari beberapa indikator yang dikaji. Pada indikator pertama, sejumlah karyawan menyatakan kekhawatiran mereka akan kehilangan pekerjaan di masa depan. Kekhawatiran ini bisa berasal dari berbagai hal, seperti kondisi ekonomi perusahaan, sistem kontrak kerja, atau minimnya komunikasi dari manajemen terkait kejelasan status kerja.

Indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian responden merasa tidak memiliki kendali terhadap masa depan karier mereka di perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpastian terhadap kesempatan promosi atau pengembangan karier jangka panjang.

Sementara pada indikator ketiga, ditemukan bahwa sebagian responden merasa khawatir terhadap perubahan kebijakan perusahaan yang dapat berdampak langsung pada keberlangsungan posisi kerja mereka. Secara umum, hasil pra

survei menunjukkan bahwa tingkat job insecurity di kalangan karyawan PT. Teluk Luas perlu menjadi perhatian manajemen, mengingat ketidakamanan kerja ini dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*.

**Tabel 1. 5**  
**Pra Survei Stres Kerja Karyawan PT. Teluk Luas 2024**

| No                             | Keterangan                                                                                                | Ya    |       | Tidak |       |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                                |                                                                                                           | F     | %     | F     | %     |
| Stress Kerja (X <sub>3</sub> ) |                                                                                                           |       |       |       |       |
| 1                              | Saya merasa beban kerja yang saya terima terlalu berat                                                    | 15    | 50%   | 15    | 50%   |
| 2                              | Saya merasa tanggung jawab yang diberikann terlalu besar dibandingkan dengan wewenang yang saya miliki    | 16    | 53,3% | `14   | 46,7% |
| 3                              | Saya merasa sulit untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karena tekanan pekerjaan | 13    | 43,3% | 17    | 56,7% |
|                                | Rata-rata                                                                                                 | 48,8% |       | 51,2% |       |

*Sumber: Pra Survey Penelitian*

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan terhadap karyawan PT. Teluk Luas pada tahun 2024, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tingkat stres kerja yang cukup signifikan. Hal ini ditunjukkan melalui tiga indikator utama. Pertama, sebanyak 50% karyawan merasa bahwa beban kerja yang mereka terima terlalu berat. Kedua, 53,3% karyawan menyatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan terlalu besar jika dibandingkan dengan wewenang yang mereka miliki. Ketiga, 43,3% karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akibat tekanan pekerjaan. Secara keseluruhan, rata-rata karyawan yang mengalami stres kerja adalah sebesar 48,8%, sementara yang tidak mengalami stres kerja sebesar 51,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa hampir separuh dari karyawan

merasakan tekanan atau stres dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, stres kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini, karena dapat memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mangumbahang et al., (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan PT. Pelangi Sulut” yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Desvarani & Tamami, (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada PT BPR Artha Prima Perkasa Pulau Batam” yang menyatakan *job insecurity* dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang diangkat melalui skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job insecurity*, dan Stress Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT Teluk Luas Kota Padang”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang?
2. Bagaimana *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang?
3. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity*, dan stress kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Teluk Luas Kota Padang?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruhn kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity*, dan stress kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Teluk Luas Kota Padang.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan teori yang didapat selama berada dibangku kuliah dan diterapkan kedalam penyusunan sebuah skripsi, dan skripsi ini adalah salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Baiturrahmah Padang. Memberikan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention*.

##### 2. Bagi Perusahaan

- 1) Memberikan informasi yang berguna untuk merancang strategi peningkatan kepuasan kerja, mengurangi *Job insecurity*, dan mengelola stres kerja guna menekan *turnover intention* karyawan.
- 2) Membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja.
- 3) Sebagai dasar masukan untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang memperhatikan aspek psikologis dan kesejahteraan karyawan.