

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Turnover intention memberikan pengaruh besar terhadap perusahaan yang berdampak pada produktivitas, keberlanjutan, daya saing, dan profitabilitas secara keseluruhan (Al-Suraihi *et al.*, 2021). Mengingat kontribusi vital sumber daya manusia dalam menghasilkan *income*, memastikan kelangsungan bisnis, dan mencapai tujuan strategis, maka mempertahankan karyawan menjadi esensial dan menegaskan status karyawan sebagai aset paling berharga bagi perusahaan. Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat tetap bertahan dan tidak berujung pada *turnover* (Naïemah *et al.*, 2021). *Turnover* adalah tindakan nyata ketika karyawan memutuskan untuk mengakhiri masa kerjanya di sebuah perusahaan. *Turnover* yang tinggi dapat menghambat pencapaian target-target perusahaan. Tindakan ini sering kali didahului oleh keinginan atau niat untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja yang dikenal sebagai *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan proses evaluasi dari diri sendiri dan kepada diri sendiri mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan, namun belum mencapai tahap pelaksanaan (Widyawati *et al.*, 2023).

Dalam lanskap bisnis yang terus berkembang, jumlah perusahaan yang beroperasi saat ini semakin meningkat. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Bursa Efek Indonesia (2024), Indonesia tercatat memiliki pertumbuhan persentase jumlah perusahaan baru tertinggi di kawasan ASEAN yang terdaftar pada bursa saham

sepanjang tahun 2024. Meskipun mencerminkan pertumbuhan ekonomi yang positif bagi negara, namun juga membawa konsekuensi yang kompleks bagi departemen sumber daya manusia. Tantangan utama yang muncul, yaitu semakin sulitnya proses perekrutan karyawan berkualitas dan pelaksanaan retensi karyawan. Pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif memaksa perusahaan untuk bersaing ketat dalam menarik, merekrut, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial. Karyawan dengan keterampilan dan pengalaman yang relevan menjadi sangat dicari, sehingga perusahaan harus menginvestasikan sumber daya yang lebih besar agar meminimalisir adanya *turnover* yang bermula dari *turnover intention* di dalam perusahaan (Yukongdi *et al.*, 2020).

Menurut Naiemah *et al.* (2021), semua perusahaan harus menyadari bahwa kehilangan karyawan profesional adalah tantangan besar dalam pengelolaan perusahaan karena akan memengaruhi kualitas produk dan layanan, produktivitas, hingga profitabilitas. Lebih lanjut, Li *et al.* (2019) menyatakan bahwa *turnover* bukan sekadar merugikan finansial perusahaan, namun juga menimbulkan dampak signifikan pada aspek-aspek non-finansial yang krusial bagi keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan dapat kehilangan kompetensi dari karyawan yang berpengalaman, memiliki pemahaman yang kaya tentang tantangan industri dan memiliki keahlian khusus, sehingga dapat menciptakan kesenjangan kompetensi yang mengganggu operasional dan menghambat inovasi karena dapat membuat perusahaan kesulitan dalam mengambil keputusan strategis. Selain itu, perusahaan juga terancam

kehilangan relasi profesional, sehingga dapat merusak kepercayaan, mengganggu komunikasi, dan mengurangi peluang bisnis (Ramlall dalam Yukongdi *et al.*, 2020).

Turnover karyawan telah menjadi masalah serius dan tidak terhindari bagi banyak perusahaan di dunia, termasuk pada PT Karya Investama Mining (KIM), perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan nikel di Sulawesi Tengah. Menurut Li *et al.* (2019), pekerja tambang termasuk dalam kelompok pekerja khusus yang memiliki lokasi kerja di daerah relatif terpencil dengan akses terbatas. Kondisi ini dapat dinilai sebagai tantangan tersendiri karena akan membatasi akses terhadap fasilitas dan layanan yang mendukung kesejahteraan para pekerja.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT KIM Sepanjang Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	<i>Turnover Rate</i>
Jan	51	5	16,3%
Feb	53	2	2,5%
Mar	55	10	7,8%
Apr	72	11	6%
Mei	53	11	4,7%
Jun	23	12	4,6%
Jul	36	23	8,5%
Ags	58	20	6,7%
Sep	37	18	5,5%
Okt	27	17	5%
Nov	19	15	4,3%
Des	23	15	4,2%

Sumber: Informasi dari *Group Leader* HR PT KIM (2025)

PT KIM beroperasi di Sulawesi Tengah sejak bulan Desember tahun 2023 dengan total 8 karyawan. Selama satu tahun beroperasi, perusahaan ini mengalami perkembangan dalam jumlah tenaga kerja. Menurut data yang diperoleh dari pihak SDM perusahaan, PT KIM pada akhir tahun 2024 telah memiliki sekitar 356 karyawan dengan tingkat *turnover* yang fluktuatif. Maier berpendapat bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai 5% atau lebih (Pristianti dalam Wilopo *et al.*, 2024), sementara rata-rata tingkat *turnover* pada PT KIM selama tahun 2024 adalah sebesar 6,3%. Namun, Poeh *et al.* dalam Widyawati *et al.* (2023) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* yang bisa ditolerir dapat berbeda-beda di tiap perusahaan.

Menurut Li *et al.* (2019), lokasi dan lingkungan kerja di pertambangan nikel dikenal memiliki karakteristik yang keras dan menantang, sehingga karyawan yang ada rentan merasakan beban kerja berlebih. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan cenderung mengalami stres. Stres kerja umumnya terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara apa yang diminta oleh pekerjaan dan apa yang dapat diberikan oleh pekerja, baik secara fisik maupun emosional. Kondisi ini bukan sekadar perasaan tertekan sementara, melainkan sebuah keadaan yang dapat berkembang menjadi kronis jika tidak ditangani dengan tepat oleh individu maupun perusahaan (Naiemah *et al.*, 2021). Selain itu, menurut Ningsih *et al.* (2020), kelelahan emosional merupakan indikasi dari stres yang akan dialami oleh karyawan yang semakin merasa tertekan akibat adanya ketidaksesuaian atau perubahan yang terjadi.

Li *et al.* (2019) menyatakan bahwa kondisi kerja, seperti jam kerja yang tidak teratur, lingkungan kerja yang terlalu terpapar debu dan panas, pengembangan karier yang menyangkut kepastian pekerjaan di masa depan berpotensi menambah beban kerja yang signifikan. Kombinasi dari faktor-faktor tersebut dapat menciptakan kondisi yang rentan terhadap timbulnya stres kerja dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Menurut Pi *et al.* (2016), stres kerja menyebabkan peningkatan biaya kesehatan, absensi dan *turnover*, angka kecelakaan kerja, serta kinerja yang buruk. Lebih lanjut, menurut Dodanwala *et al.* (2023), tekanan yang berlebihan dalam lingkungan kerja dapat menjadi konsekuensi serius bagi perusahaan. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung memiliki keinginan kuat untuk mencari pekerjaan baru (*turnover intention*). Jika *turnover intention* direalisasikan, maka menyebabkan tingkat *turnover* di dalam perusahaan semakin meningkat. Oleh karena itu, manajemen perlu aktif mencari solusi untuk mengelola stres kerja dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan, guna mencegah penurunan kinerja, ketidakhadiran, dan *turnover* di dalam perusahaan.

Menurut Pi *et al.* (2016), kepuasan kerja mengacu pada kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dodanwala *et al.* (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif terhadap berbagai aspek pengalaman kerja seseorang. Lebih dari sekadar perasaan senang sesaat, kepuasan kerja adalah hasil dari evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan yang mencakup berbagai faktor. Ningsih *et al.* (2020) menyatakan bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan di tempat kerja dianggap sebagai bentuk dari tingkat

kepuasan kerja karyawan tersebut. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas akan tempatnya bekerja, maka akan berdampak negatif bagi karyawan terlebih perusahaan (Falkenburg & Schyns dalam Ningsih *et al.*, 2020). Perasaan yang menyenangkan dalam bekerja akan tercipta jika karyawan merasakan adanya kepuasan kerja. Dengan terciptanya kepuasan kerja, perusahaan akan lebih mudah untuk meningkatkan produktivitas serta memperbaiki sikap dan tingkah laku karyawan.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan perusahaan. Dukungan ini mencakup penciptaan lingkungan kerja yang positif, peluang pengembangan karier, kebebasan dalam bekerja, dan kompensasi yang adil. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat menimbulkan ketidaknyamanan yang merugikan karyawan maupun perusahaan. Tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja, serta berdampak negatif pada kesejahteraan jangka panjang karyawan (Naiemah *et al.*, 2021).

Dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan perlu fokus pada peningkatan komitmen dan kompetensi karyawan. Klen *et al.* dalam Budi Raharjo *et al.* (2023) berpendapat bahwa ketika terdapat tingkat komitmen individu yang tinggi terhadap suatu perusahaan, maka akan mengarah pada hasil yang baik bagi individu maupun perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sulej dalam Budi Raharjo *et al.* (2023), investasi pada pengembangan karyawan adalah kunci keberhasilan

perusahaan. Salah satu faktor krusial yang memengaruhi komitmen dan kinerja karyawan adalah dukungan dari perusahaan yang dirasakan oleh karyawan atau dikenal dengan sebutan *perceived organizational support* (POS).

Maan *et al.* (2020) menegaskan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari perusahaan (POS), maka muncul motivasi dan rasa tanggung jawab untuk memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk timbal balik positif kepada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasakan adanya dukungan dari perusahaan, maka tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan memberikan timbal balik negatif sebagai pengembalian perlakuan yang dirasa tidak menguntungkan (*Social Exchange Theory*).

POS tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga menghasilkan dampak signifikan bagi perusahaan. Menurut Tetteh *et al.* (2020), karyawan yang merasakan adanya *perceived organizational support* (POS) akan memiliki *turnover intention* yang lebih rendah. Hal ini karena karyawan percaya bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan sosial-emosional dan menghargai nilai-nilai pekerjaan para karyawan (Wang *et al.*, 2020). Secara keseluruhan, POS mencakup berbagai aspek hubungan antara karyawan dan perusahaan. Persepsi dukungan ini memiliki peran penting dalam mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, meningkatkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan menurunkan *turnover intention*.

Terdapat banyak alasan yang memungkinkan munculnya *turnover intention* pada seorang karyawan. Penelitian ini hanya akan membahas *turnover intention* yang

kemungkinan disebabkan oleh stres kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tidak terpenuhi, dan *perceived organizational support* yang rendah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan data yang telah diperoleh, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover Intention* pada PT Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah”**. Penulis menyadari bahwa studi tentang stres kerja, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* telah berkembang pesat, namun penelitian di kalangan karyawan pertambangan nikel masih relatif terbatas. Studi ini memberikan survei kuesioner kepada karyawan di PT Karya Investama Mining, Sulawesi Tengah guna mengetahui tingkat stres kerja, kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan pengaruhnya terhadap *turnover intention* agar dapat memberikan dasar teoritis untuk meminimalisir *turnover intention* di dalam perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah?

3. Apakah terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah?

1.3 Batasan Masalah

Agar dalam penyusunan skripsi dapat terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah dirumuskan, maka perlu adanya batasan-batasan masalah:

1. Menurut The Marlin Company *et al.* (1978), stres kerja merupakan perasaan yang timbul karena adanya tekanan. Stres yang tidak ditangani dengan baik akan berakibat fatal terhadap kesehatan mental dan fisik, memicu penyakit berbahaya, hingga ketidakpuasan hidup.
2. Menurut Al-Zu'bi (2010), kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerja yang mencerminkan seberapa besar individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaan tersebut.
3. Menurut Eisenberger *et al.* (1997), *perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Karya Investama Mining (KIM), Sulawesi Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif pada pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan *turnover intention* karyawan. Dengan menguji hubungan antar variabel dalam konteks budaya organisasi yang beragam, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang dinamika psikologis yang terjadi di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi bagi perusahaan agar dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi *turnover intention* karyawan, sehingga

departemen SDM dapat merancang program-program yang efektif dan mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat *perceived organizational support* guna mempertahankan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

- b) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan bagi karyawan mengenai pentingnya mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas hidup kerja dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- c) Penelitian ini diharapkan dapat membuat penulis mengerti lebih dalam terkait konsep stres kerja, kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan *turnover intention* di dalam sebuah perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, uji F dan uji T, serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh, keterbatas penelitian, dan saran bagi penelitian selanjutnya.