

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kebutuhan akan air semakin lama semakin meningkat sesuai dengan keperluan dan taraf kehidupan penduduk. Masalah yang banyak dihadapi terkait dengan air adalah berkurangnya air bersih yang dapat digunakan untuk konsumsi air minum sehari-hari. Berkurangnya air bersih dapat disebabkan karena sistem drainase dan sanitasi, serta kurang memadainya pengelolaan sumber daya air dan lingkungan (Fajariani, 2022). Kebutuhan yang besar akan air tersebut dibaca oleh perusahaan untuk memproduksi air minum dalam kemasan. Kini perusahaan yang bergerak dalam bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) semakin bertambah dan memperluas jaringan pemasarannya sehingga tingkat persaingan semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk berusaha keras dalam berinovasi, kreatif menciptakan dan mengembangkan produk, ukuran, dan kemasan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Air Minum Dalam Kemasan Di Indonesia

Tahun	Jumlah (Miliar Liter)
2017	26,8
2018	29,2
2019	29,4
2020	30,8

Sumber : Aspadin (2021) diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa produksi air minum dalam kemasan yang terdiri dari berbagai merek yang ada di Indonesia dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan. Berbagai perusahaan AMDK yang ada di Indonesia tersebut mengalami persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk berkembang dan meningkatkan keunggulan secara kompetitif, agar dapat bertahan dalam persaingan tersebut, selain diperlukan pengelolaan manajemen yang baik, dibutuhkan juga strategi untuk menciptakan dan mempertahankan konsumem.

Perkembangan Bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) semakin menggiurkan, karena kebutuhan akan air minum terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk. Perusahaan yang menggarap bisnis AMDK pun semakin banyak dan terus melakukan ekspansi untuk memperluas jaringan pasar produk-produknya. Di samping tingginya akan permintaan air bersih, maka rendahnya hambatan untuk memasuki industri AMDK telah mengakibatkan pertumbuhan yang pesat dalam kemunculan perusahaan perusahaan yang baru. Pada saat ini tercatat ratusan merek produk AMDK yang beredar di seluruh Indonesia.

Berdasarkan catatan Asosiasi Perusahaan Air Minum dalam Kemasan Indonesia (Aspadin), saat ini terdapat lebih dari 400 pabrik air minum kemasan yang dimiliki produsen di seluruh Indonesia. Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) adalah air yang diolah dengan menggunakan teknologi tertentu, kemudian dikemas dalam beberapa ukuran. Adapun ukuran air minum kemasan yang umum antara lain : ukuran

botol 330 ml, 600 ml, 1500 ml, ukuran gelas 240 ml, dan ukuran gallon 19 liter. Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) mempunyai peranan penting bagi kehidupan karena sulitnya air minum yang benar-benar bersih dan tidak tercemar. Saat ini jumlah industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) banyak di jumpai dimana mana dengan berbagai merek yang berbeda beda dari skala yang besar. Berikut beberapa perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang ada di Indonesia.

Tabel 1.2

Daftar Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia

No.	Perusahaan	Merek
1	PT. Tirta Investama	AQUA
2	PT. Tirta Fresindo Jaya	Le Minerale
3	PT. Akasha Wira Internasional, Tbk	Nestle Pure Life
4	PT. Buana Tirta Abadi	Vit
5	PT. Sariguna Prima Tirta	Cleo
6	PT. Coca Cola Amatil Indonesia	Ades
7	PT.Duta Serpack Inti	2Tang
8	PT.Tirta Tama Bahagia	Club
9	PT. Amidis Tirta Mulia	Amidis
10	PT. Panifila Indosari	Ron 88
11.	PT. Super Wahana Tehno	Pristine
12	PT.Tirta Amarta Bottling Company	Viro
13	PT.Indo Tirta Jaya	Aguaria
14	PT. Tri Banyan Tirta Tbk	Alto
15	PT.Oasis Waters Internasional	Oasis
16	PT.Muawanah Al-Ma'soem	Al-Ma'soem dan Quam Zam
17	PT. Sinar Sosro	Prim-a
18	PT.Atlentic Biruraya	Cheers

Sumber : ASPADIN (2020)

Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa persaingan produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) di Indonesia sangat sengit karena begitu banyaknya merek dagang

AMDK yang ada di Indonesia, sehingga menimbulkan persaingan yang kuat antara perusahaan-perusahaan tersebut. Perusahaan-perusahaan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) bersaing untuk merebut perhatian konsumen dengan melakukan berbagai upaya agar mau membeli produknya sehingga dapat memperluas pangsa pasar yang akan mempengaruhi penjualan dari suatu produk. Perluasan pangsa pasar juga menjadi salah satu acuan dalam pencapaian kesuksesan suatu perusahaan.

Dari Tabel 1.2, terlihat bahwa Air Minum Dalam Kemasan merk Aqua menempatkan posisi nomor 1 dimana merk Aqua tersebut memiliki pangsa pasar yang luas dan juga Konsumen lebih mengenal merk dari Aqua tersebut. Kemudian PT.Muawanah Al-Ma'soem menempatkan posisi 16 dimana terlihat bahwa perbedaan yang signifikan dengan merk Aqua. Hal tersebut karena area pemasaran PT.Muawanah Al-Ma'soem adalah di wilayah Jawa Barat (65%), Jawa Tengah Bagian Selatan (30%), dan Jadebek (5%). Untuk wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah Bagian Selatan penjualan saat ini sudah sustainable dan cenderung mendominasi pasar di area tersebut. Oleh karena hal tersebut, saat ini PT.Muawanah Al-Ma'soem mulai membuka pemasaran wilayah baru khususnya wilayah jabodetabek.

Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk memproduksi air minum dalam kemasan yang baik dan layak untuk dikonsumsi. Salah satu perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan adalah PT.Muawanah Al-Ma'soem yang berdiri tahun 1999 dan berlokasi di Jalan Raya Cikalang Cileunyi Kabupaten Bandung. PT.Muawanah Al-Ma'soem menjalin Kerjasama dengan beberapa Ormas-Ormas Islam

dan Uin Sunan Gunung Djati dalam wadah Lembaga Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (LPEM). Ormas – Ormas yang bergabung adalah NU, Muhammadiyah, Persis, Persatuan Umat Islam (PUI), dan Mathlaul Anwar (MA).

Perusahaan dituntut untuk bersaing secara ketat dengan perusahaan lainnya agar tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Perusahaan yang dapat tetap bertahan adalah perusahaan yang unggul secara kinerja maupun kemampuan kompetitifnya dibanding perusahaan lain. Agar dapat memiliki kinerja keuangan yang baik, perusahaan kebanyakan melakukan upaya berupa mengurangi biaya-biaya yang sekiranya dapat menghalangi perusahaan untuk mencapai kinerja yang terbaik. Perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai performa terbaik, dan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik.

Dalam rangka mempertahankan karyawan yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi semua hak para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (*Turnover*). Tingkat *turnover* yang tinggi dapat membuat perusahaan perlu menganggarkan biaya yang lebih tinggi untuk melaksanakan rekrutmen, seleksi, dan melaksanakan pelatihan untuk karyawan baru di mana tingginya biaya untuk semua hal tersebut dapat membuat kinerja keuangan perusahaan terhambat (Budiyanto, 2022).

Sumber daya manusia ialah asset fundamental bagi perusahaan karena peranannya yang aktif dan dominan sebagai subyek perencana, pelaku aktivitas operasi perusahaan serta penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Potensi manusia yang idealis adalah sesuatu yang sangat diperlukan, digantungkan dan tentunya dipercayakan oleh tiap perusahaan, supaya perusahaannya bisa terus progresif dan unggul kedepannya (Yunus 2021 dalam Christiandi & Hermawan, 2022).

Tingkat *turnover* karyawan bukanlah suatu hal yang bisa ditebak. Namun, persoalan terkait perputaran antara karyawan satu dengan karyawan lainnya adalah suatu persoalan yang tentunya umumnya dijumpai oleh perusahaan. Terdapat berbagai dampak yang bisa didapati perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan tinggi dan terus menerus terjadi, seperti besarnya potensi perusahaan kehabisan sumber daya yang bertaraf/berkualitas (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari dkk 2021 dalam Christiandi & Hermawan, 2022)

Turnover adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja (Sari, 2014). Turnover dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi turnover karyawan yang tinggi. Perusahaan yang memiliki turnover tinggi harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru, tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Biaya yang timbul akibat turnover yang tinggi akan membebani

perusahaan dan berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan (Rijasawitri & Suana, 2020).

Turnover pada sebuah perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut dapat menjadi permasalahan pada perusahaan jika tingkat *turnover* karyawan terlampaui tinggi. Fenomena *Turnover* juga dialami oleh PT. Muawanah Al-Ma'soem. Berikut data *turnover intention* PT. Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung Tahun 2019-2021 disajikan dalam Tabel 1.3 :

Tabel 1.3

Rekapitulasi *Turnover* Karyawan pada PT. Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung pada Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (orang)	Jumlah karyawan akhir tahun (orang)	Karyawan masuk	Karyawan keluar
2019	194	209	15	-
2020	209	201	-	8
2021	211	194	-	17

Sumber : Bagian SDM PT. Muawanah Al-Ma'soem

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa terjadi kecenderungan karyawan yang keluar dari tahun 2019-2021 dimana puncaknya pada tahun 2021 yaitu 17 orang hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *turnover karyawan* cenderung tinggi. Tingginya tingkat *turnover* karyawan terjadi karena karyawan belum terbiasa melakukan pekerjaan tersebut, sehingga mereka merasa berat untuk melakukan pekerjaannya dan

mengakibatkan stress yang pada akhirnya karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kemudian Penulis melakukan Kuesioner Pra-Survei di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung kepada 30 karyawan. Pra Survei ini dilakukan agar penulis mengetahui bagaimana persepsi karyawan mengenai kecenderungan untuk keluar dari perusahaan dan juga mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan Turnover Intention. Dibawah ini penulis menyajikan hasil Pra-Survei pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei *Turnover Intention* PT. Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Turnover Intention</i>	1)Pikiran untuk meninggalkan pekerjaan	3	11	6	10	0	83	2,7
	2)Pekerjaan Tidak Sesuai	1	10	9	8	2	90	3,0
	3)Keinginan mencari Perusahaan lain	1	17	5	6	1	79	2,6
	4)Mencari pekerjaan yang lebih baik	1	10	10	4	5	92	3,1
	5)Mencari pekerjaan lain	1	5	10	14	0	97	3,2
	Skor Rata-rata <i>Turnover Intention</i>							2,92

Sumber : Hasil Olah data kuesioner Pra-Survei (2022)

Turnover intention merupakan salah satu bentuk perilaku menarik diri dalam dunia kerja, akan tetapi sekaligus juga merupakan hak bagi setiap individu untuk menentukan pilihannya apakah tetap bekerja atau keluar dari perusahaan tersebut. Namun perilaku seperti itu tidaklah buruk sebab bisa saja seorang karyawan ingin keluar dari tempat dimana ia bekerja untuk mendapatkan kesempatan yang jauh lebih baik untuk bekerja di tempat lain atau juga ingin keluar karena sudah tidak tahan dengan situasi di tempatnya bekerja saat itu. Hal ini merupakan salah satu kerugian besar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya meninggalkan perusahaan, terlebih jika karyawan yang keluar mempunyai kinerja yang baik. (Rijasawitri & Suana, 2020)

Turnover intention yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktivitas sehingga dapat membahayakan perusahaan, pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perlu melatih karyawan yang baru.

Selanjutnya Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan di PT. Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung dalam rangka ingin mengetahui variabel apa yang menjadi penyebab terjadinya *Turnover Intention*. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada 30 orang karyawan tersebut berdasarkan atas penelitian dari Susanto dan Gunawan (2013), menyatakan bahwa banyak penyebab terjadinya turnover intention antara lain stres kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Pada

Tabel 1.5 Adalah kondisi faktor dari *turnover intention* pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung.

Tabel 1.5
Kondisi Faktor- Faktor *Turnover Intention* karyawan
PT.Muawanah Al-Ma'soemKabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Stres Kerja	Tuntutan	1	10	11	7	1	87	2,9
	Beban Kerja	1	12	10	5	2	85	2,8
	Persaingan	1	10	10	4	5	92	3,0
	Konflik	1	10	5	12	2	94	3,1
	Peran yang bertentangan	1	11	9	5	4	90	3,0
Skor rata-rata Stres Kerja							3,02	
Kepemimpinan	Memotivasi	0	0	1	25	4	123	4,1
	Evaluasi	0	0	1	27	2	121	4
	Mengatur/mengarahkan	0	0	1	19	10	129	4,3
	Mengkoordinasi	0	0	1	15	14	133	4,4
Skor Rata-rata Kepemimpinan							4,2	
Lingkungan Kerja Non Fisik	Komunikasi	2	7	6	10	5	99	3,3
	Intimidasi	1	2	4	15	8	117	3,9
	Berlaku Adil	2	4	4	14	6	108	3,6
	Rekan Kerja	2	5	6	15	2	100	3,3
	Harmonis	1	1	2	19	7	120	4
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik							3,62	
Kepuasan Kerja	Gaji	0	0	0	29	1	121	4,0
	Promosi Diri	0	0	1	26	3	122	4,0
	Nyaman	0	0	1	19	10	129	4,3
	Pekerjaan itu sendiri	0	0	0	20	10	130	4,3
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja							4,15	
Kompensasi	Jaminan Kerja	0	0	5	23	2	115	3,9
	Upah	0	0	5	24	1	116	3,8
	Tunjangan	0	0	5	24	1	116	3,8
	Bonus	0	0	6	23	1	115	3,8
	Insentif	0	0	7	21	2	115	3,8
Skor Rata-rata Kompensasi							3,82	

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survei oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 bahwa hasil Pra-Survei tentang kondisi faktor-faktor *turnover intention* pada karyawan PT. Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung. Terdapat tiga Variabel yang diduga mempengaruhi akan *turnover intention* karyawan yaitu variabel Stres Kerja dengan skor rata-rata 3,02, kemudian variabel Kompensasi dengan skor rata-rata 3,62 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan skor rata-rata 3,94. Hal ini dapat diartikan bahwa Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada karyawan PT. Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung diduga merupakan penyebab *turnover intention* karyawan tinggi.

Penyebab pertama yang menyebabkan *turnover intention* karyawan yaitu Stres Kerja. Stres Kerja merupakan hal yang berbeda dari Stres pada umumnya. Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja diukur oleh beberapa hal, antara lain: beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin. Selanjutnya penulis telah melakukan Pra-Survei mengenai Stres Kerja Di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung, berikut ini adalah hasil kuesioner Pra-Survei Variabel Stres Kerja di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Stres Kerja di PT.Muawanah Al-Ma'soem
Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Stres Kerja	Tuntunan	1	10	11	7	1	87	2,9
	Beban Kerja	1	12	10	5	2	85	2,8
	Persaingan	1	10	10	4	5	92	3,0
	Konflik	1	10	5	12	2	94	3,1
	Peran yang bertentangan	1	11	9	5	4	90	3,0
	Skor Rata-rata Stres Kerja							3,02

Sumber : Hasil olah data Pra-Survei diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 1.6 diketahui bahwa rata-rata Stres Kerja secara umum pada PT.Muawanah Al-Ma'soem sebesar 3,02. Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan, membenarkan adanya kasus *Turnover Karyawan* yang disebabkan karena factor Stres Kerja. Kemudian dituturkan juga bahwa karyawan memiliki tingkat faktor tersebut yaitu karyawan merasa bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya mereka merasa beban yang dikerjakannya terlalu berat. Dan hal tersebut juga dibuktikan melalui wawancara dengan karyawan yang mengatakan bahwa mereka merasa beban yang diberikan terlalu berat serta mereka belum terbiasa dengan pekerjaan tersebut. Kemudian karyawan tersebut juga mengatakan bahwa mereka kurang nyaman ketika

melakukan pekerjaannya, hal itu karena konflik yang terjadi antara sesama rekan kerja. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor ke dua penyebab karyawan mengundurkan diri dari perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan Fransiskus Billy Sandy (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* (Ratih prameswari). Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui seberapa besar kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa dan tenaga mereka pada perusahaan. Selanjutnya penulis telah melakukan Pra-Survei mengenai Kompensasi di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung, berikut ini adalah hasil kuesioner Pra-Survei variabel Kompensasi di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung :

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompensasi di PT.Muawanah Al-
Ma'soem Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompensasi	Jaminan Kerja	0	0	5	23	2	117	3,9
	Upah	0	0	5	24	1	116	3,8
	Tunjangan	0	0	5	24	1	116	3,8
	Bonus	0	0	6	23	1	115	3,8
	Insentif	0	0	7	21	2	115	3,8
	Skor Rata-rata Kompensasi							3,82

Sumber : Hasil olah data Pra-Survei diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 diketahui bahwa rata-rata kompensasi secara umum di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung sebesar 3,82. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan karyawan, mereka mengeluhkan bonus yang perusahaan kasih masih belum sesuai. Kompensasi merupakan hal penting yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut dilakukan sebagai suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja , karena para tenaga kerja tersebut memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain Stres Kerja dan Kompensasi, ada beberapa factor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok (Sedamaryanti, 2013) Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan tidak memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja dibiarkan terus menerus dalam keadaan tidak baik, maka hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya (Budiyanto, 2022). Lingkungan kerja yang negatif sebaliknya akan menyebabkan pekerja merasa tidak nyaman dan tidak puas dalam bekerja. Karyawan akan menurun kinerjanya dan bahkan mungkin mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi atau mencari pekerjaan ditempat lain, sehingga sangat penting bagi organisasi untuk menyediakan atau mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan (Meilano & Nugraheni, 2017). Kemudian penulis telah melakukan Pra-Survei mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung, berikut ini adalah hasil kuesioner Pra-Survei variabel Lingkungan Kerja Non Fisik di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung :

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik di
PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Lingkungan Kerja Non Fisik	Komunikasi	2	7	6	10	5	99	3,3
	Intimidasi	1	2	4	15	8	117	3,9
	Berlaku Adil	2	4	4	14	6	108	3,6
	Rekan Kerja	2	5	6	15	2	100	3,3
	Harmonis	1	1	2	19	7	120	4
	Skor Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik							3,62

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 diketahui bahwa rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik secara umum di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung sebesar 3,62. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, mereka mengeluhkan bahwa rekan kerja mereka yang kurang nyaman, hal tersebut dapat mengganggu kegiatan kerja mereka. Kemudian mereka juga mengeluhkan adanya ketidakadilan atasan terhadap semua karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja karyawan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan kemungkinan membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak stres, tidak terancam, dan hal tersebut berdampak pada rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Dari beberapa penjelasan terkait objek penelitian diatas alasan penulis memilih PT.Muawanah Al-Ma'soem sebagai objek penelitian yaitu, untuk mengetahui adanya permasalahan yang belum terjawab pada lokasi penelitian. Kemudian alasan memilih lokasi karena berdasarkan Pendidikan saya sebelumnya saya menempuh Pendidikan di Al-masoem yang dimana tempat penelitian saya satu perusahaan dengan PT.Muawanah dan saya tertarik untuk melakukan penelitian dikarenakan perusahaan tersebut sesuai dengan kriteria objek penelitian saya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tentang besarnya *turnover intention* yang menyebabkan terjadinya pemborosan sumber daya manusia, maka penting untuk dilakukan penelitian yang mengkaji tentang **“Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung “**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai stress kerja, kompensasi, lingkungan non fisik dan *Turnover Intention*. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, dimana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah diantaranya :

1. Berdasarkan pada hasil Pra-Survei diketahui bahwa pada variabel Stres kerja memiliki skor rendah. Terdapat dua dimensi yang memiliki nilai rata-rata rendah, yaitu :
 - a. Karyawan mengeluhkan beban pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan
 - b. Karyawan mengeluhkan tuntunan kerja yang diberikan oleh perusahaan, serta belum terbiasa melakukan pekerjaan dengan beban pekerjaan yang berat.
2. Berdasarkan pada hasil Pra-Survei diketahui bahwa pada variabel Kompensasi memiliki skor rendah. Pada variabel Kompensasi terdapat dua dimensi yang memiliki nilai rata-rata rendah, yaitu :

- a. Karyawan mengeluhkan upah yang di dapatkan masih belum sesuai
 - b. Karyawan mengeluhkan mengenai tunjangan yang mereka dapat belum sesuai.
3. Berdasarkan pada hasil Pra-Survei diketahui bahwa pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki skor rendah. Terdapat dua dimensi yang memiliki nilai rata-rata rendah, yaitu :
- a. Karyawan mengeluhkan mengenai komunikasi dengan atasan maupun karyawan masih belum baik.
 - b. Karyawan mengeluhkan mengenai rekan kerja yang membuat tidak nyaman dalam bekerja.

4. *Turnover Intention*

Turnover Intention yang terjadi di PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung sudah termasuk kedalam kategori cenderung tinggi, hal tersebut dibuktikan dengan tingkat keluarnya karyawan pada tahun 2021 .

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dilihat dapat dirumuskan permasalahan diantaranya :

1. Bagaimana Stres Kerja pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung?

2. Bagaimana Kompensasi pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung ?
3. Bagaimana Lingkungan Non Fisik Pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung?
4. Bagaimana *Turnover Intention* pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja,Kompensasi dan Lingkungan Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas,maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Stress Kerja pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung
2. Kompensasi pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung
3. Lingkungan Non Fisik pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung
4. *Turnover Intention* pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung
5. Besarnya pengaruh Stres Kerja,Kompensasi,dan Lingkungan Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* baik secara simultan maupun parsial pada PT.Muawanah Al-Ma'soem Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian berisi penjelasan mengenai pengungkapan secara spesifik,kegunaan yang hendak dicapai baik dalam aspek teoritis maupun aspek praktis .

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan wawasan bagi penulis,dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun ilmu dalam penelitian ini.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan,diharapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Penulis

Hasil ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan peneliti mengenai factor-faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intention* karyawan pada

perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berfikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat dimasa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *Turnover Intention* karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meberikan informasi tambahan bagi pembaca. Selain itu, diharapkan juga hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya