

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Larasati, 2018).

Stres kerja seperti yang dikemukakan oleh Wahjono dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres yang dialami dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berhubungan, tetapi karena memang terjadi situasi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Terdapat beberapa gejala stres di tempat kerja menurut Cary Cooper dan Alison Straw, yaitu meliputi kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi kurang lancar, pengambilan keputusan jelek, kreatifitas dan inovasi kurang, dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif (Fadli & Oktariani, 2021).

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja para karyawan di perusahaan tersebut. Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja juga bisa disebabkan karena komunikasi antar karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik (Arfani & Luturlean, 2018). Pada penelitian (Waspodo et al., 2018) perlu diperhatikan bahwa perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres kerja diduga menjadi salah satu

faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover* karyawan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan juga beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan (Arfani & Luturlean, 2018). Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja (Lukito & Alriani, 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain lingkungan kerja. Menurut Widodo, lingkungan kerja adalah sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Organisasi diminta harus bisa memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya (Riani & Putra, 2017). Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan *turnover intention* yang tinggi di antara karyawan. Kurangnya pengawasan dan dukungan dari atasan dalam melakukan tugas mengarah pada tingkat *turnover intention* (Sito et al., 2016).

Menurut (Waspodo et al., 2018) yang membuat tingkat *turnover intention* tinggi telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan, dimana dampak kurang baik yang dirasakan adalah sulit mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta dibutuhkan waktu dan biaya dalam melakukan rekrutmen karyawan baru. Menurut Sidharta, *turnover intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan (Riani & Putra, 2017). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan

ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Prawitasari (2016) menunjukkan hasil *Turnover Intention* memiliki arti sebagai keinginan atau niat tenaga kerja untuk keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. *Turnover* mengakibatkan beberapa kerugian bagi suatu perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan *recruitment*, *selection* dan *training* agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang sudah keluar dari perusahaan tersebut.

PT XYZ merupakan badan usaha perseroan terbatas yang bergerak dibidang keuangan dan berlokasi di Jakarta Pusat. Di dalam perusahaan tersebut terdiri dari beberapa divisi yang masing-masing memiliki jenis pekerjaan berbeda. Terdapat pekerjaan yang mengharuskan bertemu dan berhubungan dengan para mitra kerja. Pekerjaan yang sebelumnya sudah cukup membebani karyawan, diperparah dengan adanya pandemi *Covid-19* yang menyebabkan beberapa jenis pekerjaan menjadi terhambat.

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ**

Tahun	Jumlah Karyawan				<i>Turnover Intention</i> (%)
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2017	21	12	0	33	0,0
2018	33	16	0	49	0,0
2019	49	8	3	54	5,6
2020	54	1	2	53	3,8
2021	53	8	2	59	3,4

Sumber : *Annual Report* PT XYZ, 2017 s.d 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 terdapat pengurangan 1 (satu) orang karyawan, hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan yang keluar. Didukung oleh adanya pandemi *Covid-19* yang menyebabkan perusahaan tidak melakukan proses *recruitment* untuk penambahan karyawan. Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan jumlah karyawan yang keluar pada periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2022 di PT XYZ adalah sebanyak 7 orang karyawan, dengan persentase 12,8 persen.

Handaru dan Muna (2012) menyatakan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Gede et al., 2016).

Syahronica dkk. (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover* karyawan (Waspodo et al., 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas dan beberapa penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT XYZ”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus penelitian ini adalah

- a. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
- c. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *turnover intention*?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk :
  - a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan stress kerja terhadap *turnover intention*,
  - b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan beban kerja terhadap *turnover intention*,
  - c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- a. Manfaat teoritis  
Bermanfaat sebagai pengembangan materi kegunaan penelitian.
- b. Manfaat praktis  
Bagi peneliti: bahan informasi dalam merumuskan masalah.  
Bagi calon peneliti: sebagai tambahan informasi baru.