

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Faktor utama dan dibutuhkan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM) karena hendak menjalankan segala rencana yang sudah dirancang guna tercapainya semua tujuan perusahaan. Sumber daya manusia meliputi seluruh tenaga kerja dalam perusahaan bukan hanya sebatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan atau hanya tenaga yang mempunyai pengalaman guna mewujudkan tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, SDM harus memiliki kesiapan serta mau dan mampu menyumbangkan usaha. SDM adalah salah satu elemen input yang bersama-sama dengan elemen lain contohnya yaitu modal, bahan, mesin serta metode/teknologi ditransformasikan menjadi suatu proses manajemen dan output seperti barang atau jasa untuk usaha mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah perencana, peserta, serta penentu pencapaian tujuan organisasi. Sekalipun alat atau teknologi yang dimiliki perusahaan begitu canggih, tujuan tidak akan tercapai tanpa peran aktif karyawan. Alat atau teknologi canggih perusahaan tidak akan bermanfaat bagi perusahaan, jika tidak melibatkan peran aktif karyawannya.

Robbins (2012) menyatakan bahwa ada tiga alasan pentingnya SDM dalam suatu perusahaan, yaitu bagi suatu perusahaan manajemen SDM adalah sumber keunggulan kompetitif yang penting, lalu bagian vital dari strategi organisasi merupakan manajemen SDM, dan terakhir SDM amat memengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu, dalam suatu perusahaan SDM wajib ditangani dengan sebaik-baiknya agar dapat memaksimalkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, serta perusahaan dapat memiliki SDM sesuai kualifikasi dan berkualitas.

Pengolahan terhadap tingkat *turnover intention* adalah hal vital dalam pengelolaan SDM sehingga harus diperhatikan karena permasalahan yang kerap dialami perusahaan adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan seorang karyawan secara sukarela atau tidak untuk meninggalkan perusahaan, dikarenakan pekerjaan yang ia tekuni kurang sesuai atau adanya alternatif menarik lainnya sehingga karyawan memilih berhenti dari perusahaan sebelumnya, kemudian

pindah ke tempat lain (Robbins dan Judge 2015). Tingkat turnover berdampak negatif pada persepsi karyawan tentang penyelesaian pekerjaan. Akibat tingginya tingkat stres, karyawan jadi kehilangan ide kreatif, kurangnya pengayaan serta pemberdayaan dalam pekerjaan (Javed *et al.*, 2014).

Seperti yang dinyatakan oleh (Wasposito *et al.* 2013:98) dampak negatif *turnover* pada perusahaan yaitu adanya pergantian kualitas dan kompetensi pada karyawan. Dengan adanya *turnover intention*, maka terdapat kemungkinan bahwa karyawan yang memilih keluar merupakan karyawan yang sesuai kriteria dan berkualitas unggul bagi perusahaan. Perusahaan tentu akan membutuhkan waktu dalam mencari SDM yang kompeten, berkualitas, dan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Dengan begitu, perusahaan akan mengeluarkan biaya dalam jumlah yang lebih banyak. Tingkat *turnover intention* karyawan dalam organisasi akan berdampak pada tingkat biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan.

Kerugian yang diakibatkan dari *turnover* ialah apabila karyawan yang keluar adalah karyawan dengan berpengalaman kerja yang tinggi, kualitas kerja yang unggul dan sudah mencakup kriteria yang sesuai karena telah memperoleh pelatihan-pelatihan serta pengembangan dari organisasi serta berada di posisi penting. Kerugian tersebut didapatkan perusahaan karena organisasi sudah mengeluarkan banyak dana untuk mengadakan pelatihan serta pengembangan kinerja karyawan serta biaya untuk rekrutmen, apabila terjadi *turnover* maka artinya perusahaan harus mengulang dari awal mulai dari merekrut karyawan baru, melakukan pelatihan serta pengembangan ulang dan membuat biaya yang akan dikeluarkan perusahaan tidak sedikit. Maka dari itu perusahaan harus mengetahui apa penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan supaya perusahaan dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* pada karyawan. (Hafid & Prasetyo, 2017; Irvianti & Verina, 2015) mengatakan kalau *turnover intention* dipicu beberapa hal, yaitu seperti lingkungan tempat kerja, beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, serta *work-life balance*.

Lingkungan kerja dapat memberikan dampak pada produktivitas kerja karyawan yang sedang mengerjakan tugasnya. Lingkungan kerja dapat meliputi temperatur, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, kelembaban, kebersihan tempat kerja, serta sudah atau belumnya memadai alat-alat perlengkapan kerja (Afandi,

2018:66). Tidak hanya itu saja, lingkungan kerja yang dimaksud yaitu kejelasan mengenai penjabaran jabatan, menantangnya tujuan kerja, efektifnya pola komunikasi kerja, iklim serta fasilitas kerja yang mumpuni, dan interaksi serta hubungan yang harus terjalin dengan baik antara seluruh karyawan di perusahaan (Putri *et al.*, 2022). Lingkungan kerja harus menciptakan pengaruh positif kepada sejumlah karyawan yang berada di lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja diklasifikasikan dengan dua tipe, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik dalam suatu perusahaan (Widyaningrum, 2019). Di wilayah tempat kerja seluruh keadaan fisik yang dapat memberi dampak pada karyawan disebut lingkungan kerja fisik. Sementara itu, keadaan terkait relasi kerja, baik itu relasi dengan pimpinan, bawahan, maupun rekan kerja disebut lingkungan kerja nonfisik. Sebuah perusahaan harus peduli terhadap fasilitas yang dimiliki karena lingkungan kerja harus diwujudkan dengan sebaik mungkin untuk menciptakan baik dan kondusifnya suatu lingkungan kerja. Dalam suatu tempat kerja, lingkungan yang kondusif akan terwujud apabila atasan dan bawahan memiliki hubungan serta komunikasi yang bagus. Perusahaan juga harus bisa mendapatkan kepercayaan dari seluruh pekerja yang berada di perusahaan sehingga tidak akan ada kecurigaan dengan orang lain justru akan menjadi saling menjaga sehingga terciptanya lingkungan kerja kondusif. Perasaan aman akan muncul apabila kondisi lingkungan kerja bagi karyawan telah baik dan kondusif. Dampaknya, para pegawai dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Namun, ketika kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan berada pada keadaan tidak baik, maka kenyamanan tidak akan dirasakan oleh karyawan ketika bekerja karena adanya permasalahan antar atasan, bawahan, dan sesama karyawan, fasilitas yang tidak memadai, lingkungan kerja yang berisik, pencahayaan yang kurang serta minimnya interaksi antara atasan dan bawahan maupun kepada sesama karyawan dapat menghadirkan *turnover intention* pada karyawan. Maka dari itu, guna menekan terjadinya *turnover intention* karyawan, pengelolaan lingkungan kerja dengan handal harus dilakukan oleh perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, *turnover* dapat timbul akibat dari beban kerja. Adapun definisi dari beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang memerlukan kemampuan atau proses mental dan harus dituntaskan secara fisik atau psikologis dalam jangka waktu yang sudah diberikan. Pada beban kerja diterapkan konsep pemakaian energi pokok dan cadangan. Ketika karyawan mengerjakan pekerjaan yang dianggap berat (*overload*) dan energi pokoknya habis terpakai, maka untuk menyelesaikan tugas tersebut harus menggunakan energi cadangan. Perintah dari atasan dapat memunculkan beban kerja bagi karyawan, misalnya perintah mengerjakan suatu tugas yang bersifat sulit, memerlukan waktu lama dalam pengerjaannya, serta keterampilan yang dimiliki karyawan kurang mumpuni dalam menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja tentu juga dapat membuat pegawai merasa menjadi lebih tertekan dan mengakibatkan tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, sedangkan pekerjaan tersebut seharusnya diselesaikan tepat waktu.

Jika karyawan diberikan beban kerja yang melewati batas kemampuannya serta memberikan waktu terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka dapat menimbulkan kelelahan mental, fisik serta ketidaknyamanan pada karyawan. Dampaknya dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang menjadi kurang maksimal. Sementara itu, apabila karyawan diberikan beban kerja dibawah standar, maka dapat memicu rasa bosan pada karyawan serta berdampak pada tingkat efisiensi rendah untuk perusahaan. Maka dari itu, beban kerja harus diberikan secara efektif, efisien dan sesuai kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (Faqih *et al.*, 2021)

Stres kerja adalah contoh penyebab terjadinya *turnover intention*. (Rohman & Ichsan, 2021) menjelaskan stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yang dirasakan karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Kondisi stres dapat menyebabkan emosi berlebih pada karyawan sehingga bisa menutup pikiran positif karyawan saat bekerja dan berdampak pada pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat menyebabkan reaksi karyawan menjadi lebih sensitif, kurang responsif, mudah lelah secara fisik dan mental, menurunnya spontanitas dan kreativitas, sakit kepala, serta menunda atau menghindari pekerjaan. Stres kerja akan mengakibatkan

seseorang mengalami kelelahan emosional dan juga kelelahan secara fisik. Tingginya tingkat stress kerja berbanding lurus dengan tingkat *turnover intention*.

PT Birma Gemilang Prima ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi yang berlokasi di Jamas Building Management Jl. Kebon Bawang VII No. 9 Lantai 5 RT 003/006, Kebon Bawang, Tanjung Priok. Jakarta Utara. PT Birma Gemilang Prima membantu perusahaan lain untuk menangani banjir data. Berdasarkan hasil pra-survey pada PT Birma Gemilang Prima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan sudah cukup baik, tetapi masih ada beberapa macam yang harus diperhatikan, seperti hubungan antar karyawan dan interior ruangan yang dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman.

Beban kerja dan stres kerja menjadi contoh hal yang memberikan dampak pada *turnover intention*, selain faktor lingkungan kerja. Seperti beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan *job desc*, yang seharusnya pekerjaan itu dikerjakan oleh karyawan lain tetapi pekerjaan tersebut diberikan kepada karyawan yang bukan memiliki tanggung jawab pada pekerjaan tersebut.

Sehingga dengan tuntutan pekerjaan tersebut, maka dapat membuat para karyawan mengalami stres kerja dan pada akhirnya para karyawan yang mengalami hal tersebut membuat keputusan meninggalkan perusahaan. Berdasarkan data yang telah dicari oleh peneliti, menghasilkan data mengenai jumlah karyawan yang melakukan pengunduran diri sejak tahun 2020 hingga 2021, sebagaimana dijelaskan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2020	35	3	2	34	8,6%
2021	34	2	1	33	5,9%

Sumber : PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara

Berdasarkan tabel data *turnover* karyawan di atas, dapat diketahui bahwa selama dua (2) tahun berturut-turut telah terjadi *turnover* karyawan pada PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara. Terdapat tiga (3) karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2020 dan dua (2) karyawan pada tahun 2021 dengan *turnover rate* pada

tahun 2020 yaitu sebesar 8,6% sedangkan pada tahun 2021 sebesar 5,9%. *Turnover* yang terjadi pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 2,7% dari tahun 2020. Walaupun terjadi penurunan, *turnover* harus tetap ditangani, karena apabila *turnover* di perusahaan tidak segera ditangani, maka hal tersebut dapat membuat *turnover rate* di perusahaan akan terus bertambah dan dapat mengakibatkan *turnover rate* melebihi batas normal yaitu sebesar 10%. Dengan semakin banyaknya karyawan yang keluar, maka semakin banyak juga waktu serta anggaran yang harus dikorbankan oleh perusahaan dalam melakukan ulang proses rekrutmen dan perencanaan karir.

Dilihat dari tabel data *turnover* karyawan di atas, meskipun *turnover rate* dari tahun 2020 sampai 2021 mengalami penurunan, tetapi jumlah karyawan dari awal tahun 2020 tetap mengalami penurunan sampai akhir tahun 2021. Pada akhir tahun 2021 jumlah karyawan berkurang 2 (dua) orang dari jumlah karyawan awal tahun 2020 yang artinya karyawan yang ada di perusahaan berkurang dari tahun sebelumnya. Sesuai dengan hasil pra survey dengan Manajer HR, dan Manajer IT PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara mengatakan bahwa *turnover intention* pada perusahaan cenderung terjadi akibat dari lingkungan, beban dan stress kerja. Seperti banyaknya pemberian tugas dan diharuskan untuk diselesaikan pada waktu yang bersamaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk, pemberian waktu yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, serta tidak baiknya relasi antar rekan kerja, baik atasan maupun bawahan, toleransi antar pegawai yang tidak baik. Berdasarkan hasil pra survey.

Berdasarkan data dan wawancara dapat dinyatakan bahwa akan adanya potensi *turnover intention* karyawan PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara pada tahun – tahun berikutnya yang diduga disebabkan oleh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.

Dalam beberapa penelitian terdahulu adanya pembahasan terkait kesinambungan antara *turnover intention* dengan lingkungan, beban dan stres kerja. Penelitian oleh Ali Jufri dan Mellanie (2019) memiliki hasil penelitian yaitu kalau beban kerja dan stres kerja memiliki dampak positif serta signifikan kepada *turnover intention*. Penelitian lainnya yang dilaksanakan oleh Khuril Miftahur Rizky *et al* (2021) mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa beban kerja tidak

berdampak dengan signifikan, namun stress kerja berdampak secara signifikan terhadap *turnover intention*. Lalu hasil penelitian Adduriyatun Nafisah *et al* (2020) menyampaikan kalau beban kerja mempunyai dampak yang signifikan, sedangkan lingkungan kerja dan stres kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Merujuk pada latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, serta ditemukannya penelitian terdahulu yang menyatakan perbedaan hasil (*Reasearch Gap*), jadi peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara”**

I.2 Rumusan Masalah

Melihat penjelasan latar belakang yang dijabarkan sebelumnya, jadi penulis dapat menyusun beberapa perumusan masalah pada penelitian ini di antaranya :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara?

I.3 Tujuan Penelitian

Menurut penjabaran rumusan masalah pada penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah lingkungan kerja berpengaruh pada *turnover intention*
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah beban kerja berpengaruh pada *turnover intention*

3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah stress kerja berpengaruh pada *turnover intention*
4. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh pada *turnover intention*

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai informasi dan sumber pengetahuan tambahan untuk referensi penulisan dalam bidang sumber daya manusia (SDM) terkait lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja dan *turnover intention*

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan, sarana dan prasarana serta bahan evaluasi untuk memperbaiki atau membantu PT Birma Gemilang Prima Jakarta Utara dalam menyelesaikan permasalahan yang serupa.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan serta wawasan secara luas dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya mengenai Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention*.