

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perubahan kondisi lingkungan perusahaan internal ataupun eksternal saat ini mendorong perusahaan untuk merespon cepat lingkungan pasar yang penuh persaingan. Suatu perusahaan harus bisa beradaptasi dengan fleksibel dalam menyesuaikan diri di dalam lingkungan persaingan pasar yang kompetitif. Sumber daya manusia yang tinggi mempunyai kekreativitasan dan kemampuan dalam menentukan fleksibilitas perusahaan serta menjadikan perusahaan memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perubahan lingkungan di perusahaan internal maupun eksternal baik langsung ataupun tidak langsung bisa mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan dan lingkungan kerja yang menyebabkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan harus memelihara dan memperhatikan seluruh karyawannya supaya karyawan mempunyai kualifikasi yang baik di dalam perusahaan, hal ini agar keinginan karyawan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) tidak terjadi karena kurangnya mendapat perhatian dari perusahaan.

Turnover Intention yaitu niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya berhubungan dengan ketidakpuasan yang menyebabkan keinginan meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* karyawan dari suatu perusahaan bisa disebabkan oleh beberapa variabel antara lain stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Adanya stres kerja pada karyawan biasanya

disebabkan tuntutan perusahaan dalam pencapaian target dengan jumlah tertentu. Jika stres kerja pada karyawan tidak segera diatasi maka akan terjadi dampak buruk bagi perusahaan. Banyaknya tekanan karena karyawan dituntut bersaing dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan disebabkan adanya stres kerja yang meningkat (Chandio *et al.*, 2013). Sulitnya untuk menghindari stres dari pekerjaan merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan.

Stres kerja yang tinggi menimbulkan beban pada karyawan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena beban kerja yang berlebihan. Beban kerja adalah penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu untuk kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan tinggi. Hal ini disebabkan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dilakukan serta karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya (Arfani & Luturlean, 2018). Selain faktor stres kerja dan beban kerja, ada hal lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Segala sesuatu di luar perusahaan merupakan lingkungan kerja yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang ada di sekitar tempat kerja karyawan berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Subariyanti, 2017)

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. KT&G AMO Yogyakarta. Berkaitan dengan pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta yang bergerak di bidang distribusi rokok, bertanggung jawab atas seluruh distribusi penjualan. Sebagai perusahaan di bidang distribusi rokok tentunya harus memiliki SDM yang baik untuk memenuhi target penjualan. Perusahaan ini mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Berikut jumlah target yang dapat dicapai karyawan:

Gambar 1. Data Penjualan Rokok Januari-Juli

	Bulan	Jan	Mar	Mar	Apr	May	June	July
VOLUME	Target	279.090	353.719	391.393	353.891	316.967	391.677	395.354
6	Sales Volume (In Pack)	180.890	239.507	309.626	292.287	294.980	339.371	345.566
	Retailer	51.199	50.758	76.992	82.358	82.722	92.709	95.158
	Wholesaler	103.275	155.886	191.777	172.392	174.349	199.718	204.814
	Horeca	5.511	6.726	8.113	6.855	7.117	8.919	8.931
	MMI	20.905	26.137	32.744	30.682	30.792	38.025	36.663

Sumber: PT. KT&G AMO Yogyakarta, 2021

Dari data menunjukkan bahwa pada bulan Januari sampai bulan Juli 2021, karyawan PT. KT&G AMO Yogyakarta belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan mengalami stres kerja, tuntutan perusahaan dalam pencapaian target dengan jumlah tertentu yang menyebabkan karyawan terbebani dengan jumlah target tersebut. Menurut Fathoni dalam Salam (2012:13) mengemukakan bahwa stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang karyawan mengalami ketegangan penyebabnya karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi ini dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

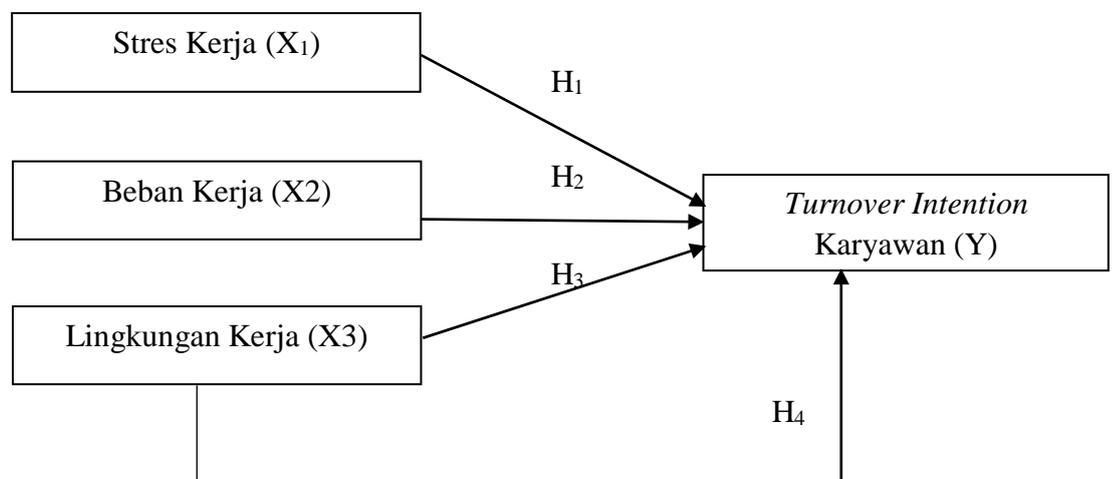
Dalam wawancara, Supervisor PT. KT&G AMO Yogyakarta yaitu Bapak Munawir Cholis. Secara terbuka Bapak Munawir Cholis menyampaikan permasalahan kepada penulis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia penyebab *turnover intention* dikarenakan adanya stres dan beban kerja yang mengakibatkan karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Pada karyawan yang tidak sanggup cenderung akan memilih berhenti bekerja. Kasmarani (2012) menyatakan semakin tinggi beban kerja akan mendorong meningkatnya stres kerja. Stres kerja terjadi dari tingkat keputungan karyawan yang seharusnya 17:00 WIB menjadi pukul 20:00-22:00 WIB yang menimbulkan kelelahan pada karyawan. Selain itu, hari libur dari perusahaan hanya satu hari yakni pada hari Minggu saja. Sehingga karyawan merasa waktu istirahatnya minim. Karyawan dari perusahaan rokok memang memiliki tingkat stres dan beban kerja cukup tinggi, karena dituntut untuk berkerja memenuhi target yang telah ditetapkan. PT. KT&G AMO Yogyakarta memberikan sistem target yang tinggi. Masalah lain yaitu setiap karyawan harus menyiapkan segala kebutuhan yang menjadi tanggung jawab, seperti menyiapkan kebutuhan *Training*, menyiapkan Manajemen *Trainee* dan *supply* produk ke berbagai area. Pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan *time schedule* yang telah ditetapkan dan harus selesai tepat waktu. Karena tuntutan tersebut yang mengakibatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Indikasi stres kerja dan beban kerja yang berlebih di PT. KT&G AMO Yogyakarta adalah bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan

pekerjaan melebihi jam kerja. Selain itu dilihat dari pengamatan secara langsung pada lingkungan kerjanya, terlihat bahwa luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan dan lingkungan kerja berhadapan dengan jalan raya sehingga bias menimbulkan kebisingan, mengakibatkan kenyamanan karyawan terganggu dan produktivitas kerja karyawan menurun. Hal itu menjadi pengaruh *turnover intention* karyawan karena suasana pekerjaan tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang dari uraian paparan di atas, *turnover intention* menjadi hal untuk diteliti lebih lanjut pada karyawan PT. KT&G I AMO Yogyakarta, maka penulis melakukan penelitian terkait *turnover intention* dan faktor-faktor penyebabnya yaitu stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Jadi, judul penelitian yang dilakukan yakni, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta”

Gambar 2. Model Penelitian



Gambar model penelitian ini mencoba membuktikan pengaruh langsung stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi dan uraian dalam latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini diantaranya:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta?
4. Apakah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini antara lain:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta

4. Menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. KT&G AMO Yogyakarta

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mendapat perolehan:

1.4.1 Manfaat Praktis

a. Bagi PT. KT&G AMO Yogyakarta

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT. KT&G AMO Yogyakarta sehingga dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi, memperbaiki dan mengurangi perpindahan karyawan.

b. Bagi Karyawan PT. KT&G AMO Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan berpikir serta dapat dijadikan dasar bertindak bagi para karyawan.