

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia adalah makhluk sosial yang saling berinteraksi satu dengan yang lainnya dan saling berpengaruh. Oleh karena itu manusia tidak akan terlepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Manusia saling berinteraksi dan saling membutuhkan satu sama lainnya. Hal ini terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari, lingkungan rumah tangga, organisasi sosial, organisasi pendidikan dan tak terkecuali dalam dunia pekerjaan pun manusia saling berinteraksi secara profesional untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Manusia atau Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi adalah komponen penting dan mutlak untuk mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan dan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. Ardana (2012: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang ada di dalamnya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki

kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Dengan adanya perhatian khusus terhadap sumber daya manusia (karyawan) tentunya mereka akan merasa dihargai dan akan memberikan kinerja terbaiknya dalam pekerjaan yang diberikan.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan telah menjadi permasalahan serius bagi banyak perusahaan. Dampak buruk yang dialami oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover intention* karyawan yaitu, perusahaan harus melakukan *recruitment* karyawan kembali dan juga mengadakan pelatihan karyawan baru yang tentunya akan memakan waktu dan juga biaya yang besar. Dalam mencari karyawan baru pun juga harus memiliki kualitas yang sama dengan yang sebelumnya dan karyawan baru juga harus cepat beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan, hal ini tentunya juga akan memperlambat maju atau berkembangnya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Bukan hanya itu saja, *turnover intention* karyawan juga dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi kepada karyawan yang masih menetap di perusahaan tersebut dan pastinya karyawan yang masih menetap akan mendapatkan tambahan tugas karena harus handel tugas karyawan yang sudah keluar.

Putra (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. *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 (Sidharta, 2011).

*Turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif yang dimana seorang akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya. Stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention*. Dalam perkembangannya, stres kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja. (Steffelbach, 2008). Stres kerja dalam hal ini termasuk faktor yang mempengaruhi tingginya *turnover intention* karyawan yang terjadi pada suatu organisasi, jika dalam suatu organisasi memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, nyaman dan asik tentunya beban kerja yang banyak pun tidak ada dirasakan begitu berat dan tidak akan menimbulkan stress yang berkepanjangan pada karyawan. Selain itu tuntutan peran dan sistem kerja menyebabkan tekanan bagi sumber daya manusia yang ada dan menyebabkan mereka tidak nyaman dan tidak betah di perusahaan tersebut. Tekanan kerja yang terjadi akan menimbulkan stress kerja yang dirasakan oleh Sumber Daya Manusia atau karyawan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut. Dalam hal ini proses awal *recruitment* karyawan sangat menentukan untuk benar-benar menyeleksi secara teliti untuk memilih karyawan, apakah karyawan yang dipilih dapat bekerja dibawah tekanan dan cocok dengan budaya maupun sistem kerja di perusahaan.

PT. Valdo Sumber Daya Mandiri merupakan perusahaan alih daya dan penyedia infrastruktur dengan klien-klien terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan, *finance*, asuransi, *chain supply*, telekomunikasi. Perusahaan ini kantor pusatnya berada di Gedung Satrio Tower *Office* Jl. Prof. Dr Satrio Kav 1-4 Blok C 4 Karet Kuningan Setia Budi Jakarta Selatan, Jakarta, DKI Jakarta, 12940, Jakarta selatan, sedangkan kantor cabangnya di seluruh Indonesia khususnya di Jateng dan DIY itu berada di Semarang, Jogja, Purwokerto dan Solo. PT. Valdo Sumber Daya Mandiri (*VALDOINC*) juga merupakan mitra dari WOM *Finance*, BUMN dan bank-bank swasta terkemuka di Indonesia.

PT. Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Yogyakarta berkantor di Jalan Affandi No. 38a Soropandan Condongcatur Depok Sleman. Kerjasama dari PT. Valdo Sumber Daya Mandiri di cabang Yogyakarta antara lain BTN, OCBC, Niaga, Radana Finance, SMS Finance, Adira Finance, Mandiri Utama Finance, Shoppe, Tokopedia dan Tokopandai. Saat ini PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta mengalami *turnover intention* karyawan. Berdasarkan data yang didapat dari HRD PT. Valdo Sumber Daya Mandiri menunjukkan bahwa setiap bulan terjadi kurang lebih 5-15 karyawan yang memilih untuk keluar dari pekerjaan mereka. Data tersebut sebagai berikut;

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan**  
**PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta**

Periode	Karyawan keluar/ bulan
Januari –Desember 2020	5-15 karyawan/ bulan

Sumber: Data Primer 2020 (Lampiran 12)

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut menggambarkan bahwa karyawan PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta mengalami tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi tiap bulannya. Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan tersebut, mempengaruhi tugas dan *jobdesk* karyawan yang masih menetap. Dikarenakan terbatasnya karyawan menjadikan beban bagi karyawan yang tersisa. Beban kerja merupakan suatu unsur yang perlu diperhatikan oleh karyawan agar mampu mengoptimalkan setiap tugas yang diberikan. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk segera pindah atau *turnover intention* ke organisasi lain (Verina, 2015).

Terjadinya beban kerja yang disebabkan oleh *turnover intention* karyawan mengakibatkan stress kerja, dan menyebabkan tumpukan pekerjaan di bebaskan kepada karyawan yang bertahan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* adalah dengan menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan mendukung untuk mengurangi terjadinya *turnover intention*. Dalam hal ini lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu non fisik dan fisik, lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain perkerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja, tidak dapat dipisahkan satu sama lain, antara keduanya harus saling seimbang karena

lingkungan fisik dan non fisik saling mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Permasalahan yang sering terjadi di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh factor lingkungan kerja non fisik mengenai struktur tugas dan pekerjaan yang diberikan, dan pendapatan yang mereka dapatkan terkadang tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Beban pekerjaan dan tekanan dari atasan yang berlebihan dapat menimbulkan terjadinya *turnover intention* karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal tentunya akan menciptakan perasaan nyaman dan kinerja yang mereka berikan pun akan baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal tentunya akan membuat mereka tidak nyaman dan bekerja dan akan malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga dapat membuat seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk menanggulangi tingginya tingkat *turnover intention* perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, yang nyaman, saling mendukung untuk mengerjakan tugas, dan kerja tim yang kompak, selain itu bisa juga perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan. Pemberian reward ini juga bisa diartikan sebagai memberikan penghargaan atau menghargai pekerjaan yang telah karyawan selesaikan.

Stress kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi pada *turnover intention*, hal ini dibuktikan pada jurnal yang diteliti oleh Putra

(2017) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan” yang mengambil objek penelitian yaitu karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua Bali. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya stress kerja membuat karyawan tidak betah bertahan dalam perusahaan dan karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang diberikan oleh Hotel Amanusa pada karyawannya juga termasuk factor pengaruh *turnover intention*, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan Hotel Amanusa tempat mereka bekerja. Sedangkan factor lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini menghasilkan pengaruh yang negative terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik yang kurang baik dan lingkungan kerja yang kurang nyaman di dalam Hotel Amanusa mengakibatkan karyawan tidak ingin menetap dan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta mengenai *turnover intention* karyawannya yang cukup tinggi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah stress kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara negative terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta?
4. Apakah Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin didapat yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta?
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta?
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta?



4. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta?

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna untuk dunia praktis sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan khususnya untuk PT. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta, dengan harapan dapat membawa perusahaan dan karyawan ke arah yang lebih baik lagi.

2. Kegunaan Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan pula sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.