

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam aktivitas perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan ini tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi sebagian besar oleh manusia sebagai penggeraknya. Menghadapi persaingan usaha, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Namun seringkali terjadi ketika kinerja perusahaan baik, berbagai perilaku karyawan dapat secara langsung atau tidak langsung merugikan kinerja perusahaan. Salah satu jenis perilaku karyawan adalah niat untuk berhenti (*turnover intention*).

Menurut Dhikron, et al (2016:5), tingkat *turnover* karyawan yang tinggi seringkali dijadikan indikator adanya masalah dalam organisasi. *Turnover* karyawan bisa mahal, sehingga organisasi harus mengurangnya ke tingkat yang dapat diterima. Namun, mempertahankan pada tingkat-tingkat yang dapat di terima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. Komariah, et al (2015:3) mengatakan bahwa perusahaan berusaha untuk mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan.

Situasi ini menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang berharga yang efisiensi dan produktivitasnya akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan akan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menyediakan lingkungan yang memuaskan bagi karyawannya dan percaya bahwa perilaku karyawan yang puas akan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi (Brahmasari & Suprayetno, 2017)

Untuk melihat kondisi *turnover intention* karyawan di PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng, peneliti memperoleh data sekunder berupa rangkuman jumlah karyawan yang masuk dan keluar di PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng selama tiga tahun terakhir, sebagaimana terinci pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Data Masuk dan Keluar (Turnover) PT. Metropolitan Land, Tbk Cabang Metland Menteng Tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Presentase Keluar (%)
2020	150	10	10	6 %
2021	150	12	20	12 %
2022	142	11	15	10 %

Sumber : Data Jumlah Karyawan PT. Metropolitan Land, Tbk Cabang Metland Menteng.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 jumlah *turnover* PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng pada tahun 2020 apabila di presentasikan sebesar 6 % dari 150 jumlah karyawan terdapat 10 karyawan yang keluar. Pada tahun 2021 presentase *turnover* mengalami kenaikan sebesar 12 % dari 150 jumlah karyawan terdapat 20 karyawan keluar. Dan terakhir di tahun 2022 presentase *turnover* kembali mengalami kenaikan walaupun tidak sebesar di tahun 2021 pada tahun 2022 apabila di presentasikan sebesar 10 % dari 142 jumlah karyawan terdapat 15 orang karyawan keluar.

Dalam kaitan ini, berdasarkan wawancara pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh data (fenomena) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* yang terjadi di PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng dimana karyawan merasa tidak ingin menghabiskan seluruh karirnya di perusahaan ini dan juga tidak secepatnya meninggalkan perusahaan, namun jika diberikan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan akan pindah.

Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Yuda dan Ardana, 2017). Stres menjadi

perhatian utama karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres terkait pekerjaan (Udayana dan Dewi, 2017). Diduga faktor yang menyebabkan keinginan karyawan meninggalkan perusahaan disebabkan oleh stres kerja. Stres adalah keadaan konflik yang mempengaruhi emosi manusia, proses berpikir, dan situasi di mana seseorang dipaksa untuk menghasilkan respons yang melebihi kemampuannya untuk beradaptasi dengan faktor lingkungan. Dampak yang muncul akibat stres kerja antara lain pada penurunan konsentrasi, penurunan produktivitas, dan munculnya berbagai penyakit pada diri seseorang. Mengenai beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng yang menyebabkan terjadinya stress kerja diantaranya adalah masalah mengenai beban kerja yang berlebihan terjadi di PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng dikarenakan tuntutan perusahaan kepada karyawannya supaya bekerja dengan lebih cepat terutama pada departemen teknik dan arsitektur. Dengan kondisi yang sulit yang dimaksudkan disini merupakan kondisi jalan dan muatan yang padat pada lapangan kerja proyek, dimana jalannya yang panjang, kurang rata bergelombang sehingga sangat sulit bagi karyawan untuk melaju dengan kondisi jalan tersebut apalagi ditambah dengan muatan yang padat ini makin menambah kesulitan bagi karyawan untuk melaju dengan cepat, serta pada departemen sales diharapkan dapat memenuhi target penjualan yang telah ditentukan perusahaan serta pada departemen customer service dan estate yang berhubungan langsung dengan konsumen dan melayani, menerima dan menanggapi keluhan, kritik dan saran dari pihak luar (konsumen). Stres kerja perlu untuk dikelola secara baik guna mengantisipasi adanya dampak buruk yang dapat terjadi.

Kemudian diketahui berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian yang dilakukan peneliti dengan karyawan di PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng juga diketahui data (fenomena) yang terjadi dalam lingkungan kerja adalah:

Tabel 1. 2 Fenomena Lingkungan Kerja

Variabel	Fenomena	Dampak
Lingkungan Kerja	Tingkat pencahayaan di tempat kerja kurang	Ruang kantor yang memiliki sekat menyebabkan pencahayaan tidak optimal sehingga berdampak pada kesehatan mata menurun dan menyebabkan terganggunya kesehatan fisik.
	Suhu udara di ruangan tempat kerja	Air conditioner dikantor di beberapa ruangan terasa sangat dingin dan di beberapa ruangan tidak sejuk
	Tata warna	Penggunaan warna pada dinding ruangan dan peralatan lainnya akan menjaga keceriaan dan ketenangan pekerja.
	Kebisingan di sekitar tempat kerja	Suara yang timbul dari mesin tik, kendaraan yang di parkir dapat berdampak mengganggu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya kurang berkonsentrasi.

Selain dari stres kerja dan lingkungan kerja, diduga penyebab terjadinya *turnover intention* di PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng juga disebabkan oleh beban kerja. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017:21). Sementara itu, menurut Rolos et al. (2018), beban kerja adalah kemampuan tubuh untuk menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Jika karyawan dapat melakukan beberapa pekerjaan, maka tidak ada beban kerja. Namun, jika karyawan tersebut tidak berhasil, maka akan menjadi beban kerja. Dengan adanya tuntutan perusahaan kepada karyawannya supaya bekerja dengan lebih cepat, karyawan cenderung datang lebih awal sekali atau pulang lebih lambat agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu dan di buru-burunya oleh target yang ditentukan menjadikan karyawan kewalahan hingga terbebani.

Dari fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Atas dasar berbagai permasalahan dan uraian yang ada di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan melalui stres kerja pada PT. Metropolitan Land, Tbk cabang Metland Menteng”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja?
2. Apakah beban kerja mempengaruhi stres kerja?
3. Apakah stres kerja mempengaruhi *turnover intention*?
4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*?
5. Apakah beban kerja mempengaruhi *turnover intention*?
6. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja?
7. Apakah beban kerja mempengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*
5. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*
6. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja
7. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan studi kasus yang dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, adapun pihak yang dimaksud adalah :

1. Bagi PT. Metropolitan Land, Tbk Cabang Metland Menteng
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan evaluasi perusahaan, supaya dapat mengelola dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan.
2. Bagi peneliti
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi pembaca ataupun bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian sejenis.
3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pembelajaran dan wawasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention*, serta dapat menjadi bekal penulis saat menghadapi dunia kerja