

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin kompleks masalah yang terjadi dalam perusahaan, sehingga persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Perusahaan dituntut mampu melakukan kegiatan dalam menghadapi lingkungan dan mengharuskan mempunyai keunggulan kompetitif khususnya pada sumber daya manusia. Seiring dengan meningkatnya persaingan aktivitas organisasi dalam lingkungan global, maka dalam mengelola sumber daya manusia perlu dilakukan secara terstruktur, terarah dan berkesinambungan agar mendapatkan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga dan roda penggerak untuk memperoleh kinerja yang baik dan kompeten dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, tanpa sumber daya manusia yang baik dan berkompeten, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia baik dan kompeten.

Menjadi unsur penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan, menandakan bahwa diperlukan upaya perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan

meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Merekrut karyawan mungkin tidak terlalu sulit, tetapi memelihara dan menjaga karyawan agar tidak keluar dari perusahaan akan jauh lebih sulit. *Turnover intention* yang tinggi dalam suatu perusahaan menjadi momok yang sangat tidak diinginkan oleh sebuah organisasi, karena akan sangat mempengaruhi *produktifitas* dan kinerja perusahaan. Salah satunya banyaknya beban kerja yang diterima akan membuat karyawan merasa kewalahan. Analisis beban kerja ini dinilai sangat penting dilakukan karena merupakan dasar kegiatan perencanaan sumber daya manusia dalam menentukan kebutuhan jumlah SDM secara tepat pada waktu yang tepat dalam rangka meningkatkan pendayagunaan SDM secara optimal.

Beban kerja adalah jumlah proses atau aktivitas yang harus dilakukan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan apa yang dirasakan karyawan di luar kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan. Bagi seorang karyawan, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan adalah kewajiban yang mutlak untuk dilaksanakan. Umumnya, seorang karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan beban kerja sesuai dengan *deadline* atau batas waktu yang ditentukan. Namun, beberapa kasus menyebutkan bahwa atasan sering kali memberikan beban atau porsi kerja yang melebihi batas sehingga karyawan merasa kewalahan. Selain merasa kewalahan akibat beban kerja yang meningkat, hal ini akan memunculkan terjadinya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan (idntimes.com, 15 Mei 2021).

Stres yang dirasakan karyawan bukan hal yang sepele dalam pengembangan pengelolaan sumber daya manusia. Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Kelelahan adalah sindrom yang sah terkait stres di tempat kerja yang disebabkan antara lain persoalan bekerja jarak jauh, jam kerja yang lebih lama, tuntutan keluarga yang dirasa kurang pas, keamanan kerja yang terancam, dan ketakutan akan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal ini dapat memicu munculnya rasa sedih atau cemas, kurangnya motivasi dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi. Dalam situasi kerja, stress sebagai acuan seseorang untuk berupaya melakukan perubahan lingkungan kerja. (Kompas.com, 22 Februari 2021)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan kewajiban perusahaan. Tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga mencegah perusahaan memiliki reputasi buruk. Dengan menjaga kondisi lingkungan kerja, akan mendorong rasa nyaman dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan akan maksimal dan mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Lingkungan kerja dapat berdampak besar pada kesehatan fisik, mental dan produktivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kita tidak hanya senang dengan pekerjaannya, tetapi juga nyaman dengan orang - orang di dalamnya. Ciri lingkungan atau tempat kerja yang tidak ideal karena adanya beban kerja tidak realistis, bekerja lebih

dari delapan jam sehari, merasa cemas sepanjang hari kerja, rekan kerja yang kurang menghargai, menjadi sasaran kritik dan lain lain. (Kompas.com, 2 Desember 2020)

Kecenderungan karyawan yang merasa tidak senang akan pekerjaannya atau mengalami beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman di dalam perusahaan, akan memicu keinginan keluar atau berhenti dari pekerjaan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan yang lebih baik. Perputaran karyawan atau keluar - masuknya menjadi indikasi yang tidak sehat bagi pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, maka perhatian utama adalah bagaimana menjaga dan memelihara karyawan agar mereka tidak tergoda untuk keluar dari perusahaan. Ketika lingkungan perusahaan yang semakin ketat dengan adanya persaingan yang ada, setiap karyawan pasti memiliki akses informasi tentang peluang kerja yang lebih baik di luar sana. (Kompasiana.com, 15 Desember 2018).

Untuk meminimalisasi turnover maka perusahaan harus menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman. Salah satu cara untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman adalah perusahaan harus memantapkan tujuan yang hendak dicapai. Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang berperan sebagai tata nilai demi menciptakan tempat kerja yang nyaman. Selain itu, keseimbangan peran antara karyawan lama dan karyawan baru juga menjadi syarat penting demi kenyamanan di tempat kerja. Sehingga butuh kesadaran tinggi bahwa yang paling utama dalam bekerja adalah kemampuan, bukan masa kerja atau umur. (News.detik.com, 20 Januari 2016)

PT. Elang Jagad adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur logam yang memproduksi tungku kompor di Kota Sidoarjo. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2002 di Jl. Kolonel Sugiono No. 53, Ngingas, Sidoarjo. Perusahaan PT. Elang Jagad merupakan perusahaan yang berkembang dan bekerjasama dengan UD. Pelita guna untuk saling membantu memberikan informasi mengenai permintaan pasar sehingga siap menghadapi persaingan industri saat ini.

Saat ini PT. Elang Jagad mengalami *turnover intention* karyawan. Hal ini dapat terlihat pada data turnover karyawan yang meningkat setiap tahunnya. Berikut ini data turnover karyawan PT. Elang Jagad

Tabel 1.1. Data Turnover Karyawan PT. Elang Jagad

Periode	Posisi Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Posisi Akhir
2018	100	9	14	95
2019	95	12	22	85
2020	85	15	26	74

Sumber : Divisi HRD PT. Elang Jagad : 2021 (data diolah)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat turnover karyawan cukup tinggi selama 3 tahun terakhir yaitu periode 2018 sampai dengan 2020. Karyawan yang dimaksud adalah jumlah seluruh karyawan tidak termasuk pimpinan, Jumlah karyawan yang terbatas menjadikan beban bagi karyawan.

Beban yang dialami karyawan PT. Elang Jagad yaitu adanya *double job* yang harus dikerjakan, sehingga yang seharusnya bisa dikerjakan secara maksimal kini tidak bisa terselesaikan secara tepat waktu. Selain itu dengan

ditambahnya loyalitas yang tinggi membuat karyawan semakin terbebani dan akhirnya menimbulkan stress kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, keinginan keluar atau berhenti dari pekerjaan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan yang lebih baik disebabkan dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian yang ada maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dijelaskan pada latar belakang bahwa PT. Elang Jagad Sidoarjo mengalami *turnover intention* karyawan yang tinggi pada setiap tahunnya. Maka dapat ditarik suatu perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo ?
4. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Elang Jagad Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis
Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja serta *turnover intention*.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Perusahaan PT. Elang Jagad Sidoarjo
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan referensi bagi pihak perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah beban

kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan turnover karyawan.

- b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang didapatkan selama perkuliahan oleh peneliti saat ini, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*.
- c. Bagi Peneliti
Dengan melakukan penelitian ini, peneliti dapat mengetahui kenyataan - kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencoba memberikan pemecahan alternatif mengenai beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja, *turnover intention* untuk menerapkan pengetahuan baru sesuai dengan teori - teori yang didapatkan pada saat perkuliahan.