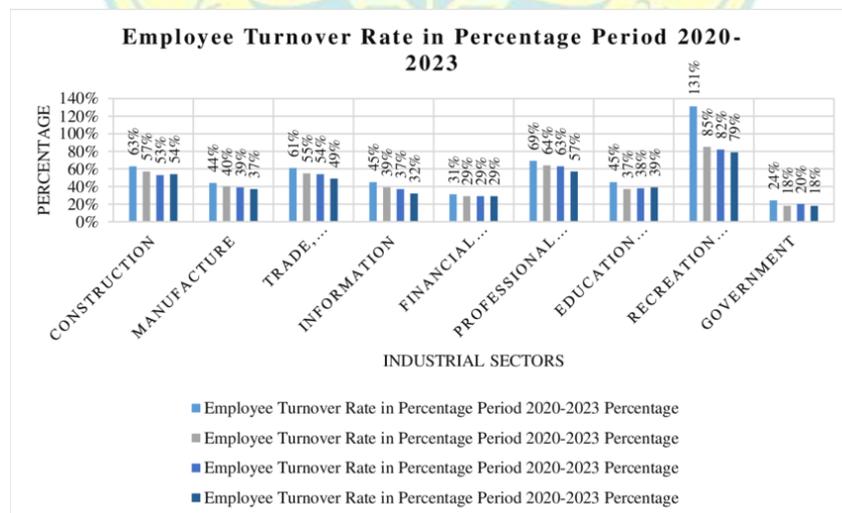


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komponen untuk bantu organisasi untuk memenuhi visi dan tujuannya adalah manajemen sumber daya manusia, atau MSDM. Dalam hal pengambilan keputusan dan pelaksanaan operasional sehari-hari, SDM diposisikan sebagai aset strategis yang secara signifikan berdampak pada arah kebijakan dan keberhasilan organisasi (Radinka & Kustini, 2023). Implementasi praktik manajemen SDM yang tepat telah terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, sekaligus menurunkan kecenderungan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Wesemann, 2023; Bargavi et al., 2023).



Gambar 1.1 Data Turnover Rate Nasional

Sumber : Wijyanthi et al (2024)

Namun demikian, fenomena turnover intention masih menjadi tantangan besar di berbagai sektor industri, terutama di Indonesia. Menurut penelitian

Wijayanthi et al. (2024), tingkat turnover karyawan di beberapa sektor industri di Indonesia dalam periode 2020–2023 menunjukkan angka yang cukup memprihatinkan. Sektor rekreasi mencatat turnover rate tertinggi mencapai 131%, diikuti sektor perdagangan (61%), informasi (54%), serta sektor profesional (69%). Bahkan sektor pendidikan dan pemerintahan yang biasanya lebih stabil pun menunjukkan angka turnover masing-masing sebesar 59% dan 31%. Data ini menunjukkan bahwa turnover bukan hanya terjadi pada sektor yang dinamis seperti teknologi atau kreatif, tetapi telah menjadi isu lintas industri yang memerlukan perhatian serius. Tingginya tingkat turnover ini berpotensi menimbulkan konsekuensi negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, hilangnya karyawan berpengalaman, serta turunnya moral dan produktivitas (Wijayanthi et al., 2024.).

Dengan jumlah karyawan yang cukup besar, PT Golden Solution Indonesia beroperasi di sektor mekanik dan teknologi. Mereka menghadapi sejumlah kesulitan manajemen sumber daya manusia, seperti berhasil menyesuaikan porsi kerja karyawan dan membina situasi kerja yang mendukung, di samping ekspansi komersial dan kompleksitas operasional yang terus meningkat.

Sebagai langkah awal, dilakukan survei pendahuluan melalui pra-riset yang memuat sejumlah pertanyaan terkait variabel-variabel yang akan diteliti. Tujuan utama survei ini adalah untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai dinamika lingkungan kerja, beban kerja, tingkat stres kerja, serta kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (turnover intention).

Tabel. 1.1 Pra Riset Penilaian Responden

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Lingkungan Kerja	3.2	Tinggi
Beban Kerja	3.8	Sangat Tinggi
Stres Kerja	3.4	Sangat Tinggi
Turnover Intention	3.2	Tinggi
<i>Rentang skor 1.00 – 1.7 = Rendah</i>		<i>2.51 – 3.25 = Tinggi</i>
<i>1.76 – 2.50 = Sedang</i>		<i>3.26 – 4.00 = Sangat Tinggi</i>

Temuan dari pra-riset terhadap karyawan PT Golden Solution Indonesia menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berada pada yang tergolong tinggi hingga sangat tinggi. Lingkungan kerja dapat skor rata-rata 3,2, berarti udah termasuk tinggi, yang berarti bahwa meskipun kondisi kerja secara umum cukup membantu, namun masih dapat ditingkatkan untuk menghasilkan suasana yang lebih ideal.

Adapun beban kerja memperoleh skor 3,8 dan diklasifikasikan sebagai sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa para karyawan merasakan beban tugas yang berat, baik dari segi volume pekerjaan maupun tingkat kompleksitasnya. Selain itu, kondisi ini menyebabkan peningkatan stres kerja, yang juga masuk dalam klasifikasi paling tinggi dengan skor 3,4, yang mengindikasikan tingkat ketegangan psikologis yang tinggi di tempat kerja.

Dengan skor 3,2, turnover intention juga berada dalam klasifikasi yang tinggi, yang artinya adalah mayoritas karyawan punya kecenderungan buat meninggalkan organisasi. Kecenderungan ini mungkin disebabkan oleh kombinasi dari beberapa variable.

Meningkatkan kesejahteraan dengan kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada lingkungan kerja yang mendukung. Ketika suasana kerja nyaman, hubungan antarpegawai harmonis, dan peran serta tanggung jawab kerja dipahami secara jelas, maka karyawan cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Keadaan ini secara tidak langsung berdampak pada rendahnya keinginan untuk berpindah pekerjaan atau turnover intention (Zuhri & Andriani, 2024; Hewavithrana & Wijesiri, 2019; Hadi & Surya, 2023). Sebaliknya, kondisi kerja yang menimbulkan tekanan, ditambah dengan konflik internal serta ketidakjelasan tugas, dapat menjadi pemicu utama stres kerja dan meningkatkan intensi karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap lebih suportif (Hadi & Surya, 2023).

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga berkontribusi signifikan terhadap tingkat keseimbangan dan produktivitas karyawan. Ketika jumlah dan kompleksitas tugas melebihi kapasitas individu, maka kelelahan baik fisik maupun mental menjadi dampak yang sulit dihindari. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memicu stres kerja yang serius (Zuhri & Andriani, 2024). Stres jangka panjang tidak hanya merusak kesehatan fisik dan mental seseorang, tetapi juga motivasi dan produktivitas secara umum di tempat kerja (Hewavithrana & Wijesiri, 2019). Karyawan dapat menjadi kesal dan memilih mencari tempat kerja yang bantu

nyiptain keseimbangan yang lebih baik jika organisasi tidak mendistribusikan beban kerja secara adil (Hadi & Surya, 2023).

Turnover intention atau kecenderungan untuk mengundurkan diri merupakan isu yang umum dijumpai di berbagai sektor industri dan dapat menimbulkan konsekuensi serius bagi organisasi. Tingkat pergantian yang berlebihan dapat mengakibatkan hilangnya pekerja terampil, biaya yang lebih tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru, dan moral yang lebih rendah di antara anggota staf yang ada saat ini (Zuhri & Andriani, 2024; Ketkaew et al., 2020). Faktor yang paling berpengaruh terhadap fenomena ini yaitu stres kerja, yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan serta sumber daya yang dimiliki individu untuk menghadapinya (Rahmadiani & Kusdiyanto, 2024). Stres kerja yang tidak tertangani dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen terhadap organisasi (Long & Perumal, 2014). Pekerja akan merasa tidak nyaman dalam skenario ini dan kemungkinan akan mencari posisi lain yang dianggap lebih sesuai dengan kemampuan dan aspirasi mereka.

Penelitian juga banyak yang melihat kaitan antara tempat dan beban kerja, stress, dan niat untuk mengundurkan diri. Menurut beberapa penelitian, suasana kerja yang baik dan supportif dapat menurunkan tingkat stres dan mengurangi keinginan pegawai untuk berpindah kerja (Zuhri & Andriani, 2024). Sebaliknya, beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan sering kali menjadi pemicu stres yang berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention (Hadi & Surya, 2023).

Penelitian ini nunjuk stress kerja sebagai jembatan antara beban kerja dan lingkungan kerja yang bisa bikin orang kepikiran buat keluar dari kerjanya. Hal ini jadi salah satu kontribusi baru di bidang manajemen SDM. Hanya sedikit penelitian yang menggabungkan keempat faktor tersebut dalam sebuah kerangka model yang komprehensif, khususnya dalam konteks industri di Indonesia, meskipun hubungan antara variabel-variabel tersebut telah banyak diteliti secara terpisah. Penelitian ini dilakukan di PT Golden Solution Indonesia, perusahaan teknologi dan mekanik yang besar dan sangat kompleks. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis secara lebih rinci bagaimana kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dan overload pekerjaan, berhubungan dengan peningkatan stres kerja, yang pada akhirnya menghasilkan turnover intention yang tergolong tinggi.

Penggabungan data empiris dari pra-penelitian dalam bentuk survei karyawan secara langsung, selain memberikan perspektif teoritis, juga meningkatkan kontribusi penelitian ini dengan memungkinkannya untuk mengkontekstualisasikan dan menggambarkan situasi nyata di lapangan. Metode ini mengintegrasikan sudut pandang teoritis dan data empiris untuk menciptakan rencana manajemen SDM yang lebih fleksibel dan responsif, terutama untuk menurunkan niat keluar dengan mengelola tempat kerja dan beban kerja dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening.”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja?
4. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja?
5. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention?
6. Apakah Lingkungan Kerja Melalui Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention?
7. Apakah Beban Kerja Melalui Stres kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap turnover intention
2. Mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap turnover intention
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap stres kerja
4. Mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap stres kerja
5. Mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap turnover intention
6. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Turnover Intention
7. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Melalui Stres kerja Terhadap Turnover Intention

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoretis:

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen SDM, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention.
2. Menambah wawasan ilmiah mengenai hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan turnover intention.
3. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention.

b) Manfaat Praktis:

1. Memberikan wawasan bagi manajer SDM di PT Golden Solution Indonesia dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna mengurangi stres kerja dan turnover intention.
3. Memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja karyawan agar tetap produktif tanpa meningkatkan tingkat stres yang berlebihan.
4. Membantu organisasi dalam mengambil langkah-langkah strategis untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi biaya turnover.