

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang utama bagi organisasi dan hal yang penting untuk kehidupan dan masa depan organisasi, dengan adanya sumber dayamanusia yang baik dan berkompeten maka suatu organisasi tak perlu khawatir tentangkesuksesan yang akan diraih oleh organisasi tersebut. Menurutpendapat dari Hasibuan (2016:10), sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan juga seni dalam mengatur hubunganserta peranan tenaga kerja agar berjalan dengan efektif dan efisien dalam membantu proses terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan juga masyarakat. Perusahaan yang menyadari akan arti penting sumber daya manusia bagi keberlangsungan perusahaan akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya yang berkualitas akan berdampak baik bagi perusahaan.

Tingginya tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan memiliki dampak negatif dan positif bagi perusahaan, dampak negatif terjadinya peningkatan *turnover* menyebabkan berkurangnya jumlah pegawai yang berkompeten dan akan membutuhkan banyak waktu untuk merekrut pegawai baru. Sitorus (2017:4) menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila lebih dari angka 10% pertahun, sedangkan jika ada pada angka 5-10% masih bisa dikatakan normal.

Berdasarkan hasil dari pra survei yang telah dilakukan menyatakan bahwa tingkat *turnover* pegawai pada PT Mizan Publika sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Pegawai PT Mizan
Publika Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir	Tingkat <i>Turnover</i>
1.	2019	50	5	2	53	5,82%
2.	2020	52	0	6	46	12,24%
3.	2021	42	2	7	37	12,65%

Sumber: HRD PT Mizan Publika, data diolah, 2022.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* pada PT Mizan Publika sejak tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami tren peningkatan disebabkan karena tidak adanya kepuasan yang dirasakan para pegawai dalam bekerja, serta tingginya stres kerja yang dirasakan oleh pegawai. Dengan keadaan tersebut yang dialami pegawai di lingkungan kerja maka menimbulkan minat para pegawai untuk memilih berpindah dan mencari pekerjaan lain yang dirasa cocok dengan yang diinginkan para pegawai. Berdasarkan data yang didapat dari PT Mizan pada tahun 2022 terdapat 4 pegawai keluar dari perusahaan tanpa adanya pegawai pegawai baru yang masuk kedalam perusahaan dengan tingkat *turnover* sebesar 11,42%, dengan begitu tingkat *turnover* yang terjadi di PT Mizan melebihi batas normal tingkat *turnover* yaitu 10%.

Salah satu faktor yang memengaruhi karyawan untuk mengalami *turnover intention* yaitu lingkungan kerja perusahaan, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh khikmawati (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja membawa dampak positif dan negatif bagi pencapaian hasil kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai serta dapat memengaruhi pegawai selama proses menjalankan tugas, sehingga lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar para karyawan merasa aman dan puas saat berada di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil dari observasi yang telah dilakukan dengan cara mewawancarai sebanyak 15 orang pegawai menunjukkan hasil

sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Wawancara tentang Lingkungan Kerja PT Mizan
Publika

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Persentase(%)	
		S	TS	S	TS
1.	Terdapat keaman seperti cctv untuk memantau	-	15 Pegawai	0%	100%
2.	Pemberian jam kerja di tempat kerja sudah efektif (waktu istirahat dan jam pulang kerja)	5 Pegawai	10 Pegawai	33%	67%
3.	Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi	7 Pegawai	8 Pegawai	45%	54%
4.	Lingkungan kerja yang dirasakan berpengaruh terhadap minat pegawai untuk berpindah	15 Pegawai	-	100%	0%

Sumber: Hasil wawancara pegawai, data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan kepada 15 pegawai PT Mizan diketahui bahwa tidak ditemukan kemanan dalam bentuk cctv untuk memantaudi area dalam kantor. Hal tersebut membuat para pegawai merasa pengawasan di dalam kantor kurang aman dan pegawai mengatakan bahwa pelunya adanya cctv di area dalam kantor untuk mengantisipasi jika terjadi hal yang tidak diinginkan, mengingat rentannya kejadian tak terduga yang bisa terjadi di dalam perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan, para pegawai merasa beberapa permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan berpengaruh terhadap minat pegawai untuk berpindah.

Gambar 1.1
Foto Lingkungan Kerja Pegawai PT Mizan Publika



Sumber: Dokumentasi (2022)

Berdasarkan hasil observasi dengan mengunjungi ruang kerja para pegawai, ditemukan bahwa kurang adanya ruang yang cukup antara meja pegawai dengan satu meja pegawai lainnya, hal tersebut juga dikeluhkan oleh para pegawai karena ruang gerak yang kurang sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman dan merasa tidak adanya ruang gerak yang cukup. Serta karyawan mengharapkan meja yang tertutup agar tetap menjaga *privasi* dari setiap karyawan dan juga memiliki ruang gerak yang cukup agar karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang nyaman dapat membuat pegawai merasa bosan serta malas dalam mengerjakan tugas sehingga banyak tugas yang terbengkalai dan tidak selesai tepat waktu. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan sehat maka dengan itu pegawai akan merasa senang dan tidak merasa tertekan dalam menjalankan segala tugas dan kewajibannya.

Selain lingkungan kerja, stres kerja juga merupakan faktor meningkatnya *turnover* para pegawai. menurut penelitian yang dilakukan Octaviani (2019) berpendapat bahwa adanya pengaruh yang positif dan juga

signifikan antara stres kerja terhadap *Turnover intention*. Hal itu memberikan suatu bukti bahwa seorang karyawan dengan stres kerja akan meningkatkan angka *Turnover intention*.

Berdasarkan hasil dari observasi yang telah dilakukan dengan cara mewawancarai sebanyak 15 orang pegawai menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Wawancara tentang Stres Kerja PT Mizan Publika

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Persentase(%)	
		S	TS	S	TS
1.	Beban kerja yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar	4 Pegawai	11 Pegawai	26%	74%
2.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	3 Pegawai	12 Pegawai	20%	80%
3.	Stres kerja yang dialami berpengaruh terhadap minat pegawai untuk berpindah	15 Pegawai	-	100%	0%

Sumber: Hasil wawancara pegawai, data diolah (2022)

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa pegawai mengatakan tingginya beban kerja yang dirasakan pegawai karena banyaknya tugas yang diberikan. Pegawai juga mengatakan tugas yang harus dikerjakan tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan sehingga membuat pegawai kesusahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas terlalu sedikit sehingga membuat pegawai terburu-buru dalam menyelesaikan tugas. Dari hasil wawancara, para pegawai mengatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai memengaruhi minat untuk berpindah yang dirasakan pegawai.

Stres kerja merupakan keadaan yang dirasakan oleh individu yang bersifat internal yang disebabkan oleh lingkungan atau fisik (badan) dan juga situasi sosial sekitar yang dapat merusak dan juga tidak terkontrol (Lantara dan Nusran, 2019:72). Stres kerja bisa menjadi ancaman bagi perusahaan karena

dengan tingginya stres kerja dapat menimbulkan hal yang kurang baik bagi para pegawai dan akan berimbas kepada perusahaan.

Menurut penelitian Nasution (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Bila karyawan merasakan stres kerja yang semakin tinggi maka hal tersebut dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai baik itu yang diakibatkan oleh lingkungan kerja maupun lingkungan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja pegawai di perusahaan sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap *Turnover intention* Pegawai Pada PT Mizan Publika”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* pegawai PT Mizan Publika?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* pegawai PT Mizan Publika?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* pegawai PT Mizan Publika.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* pegawai PT Mizan Publika.

Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak dibawah ini :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk mengetahui *Turnover intention* pegawai PT Mizan Publika melalui lingkungan kerja dan stres kerja.

2. Bagi *External Stakeholder*

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai pembejaran upaya dalam pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya pada dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga berguna untuk menjadi bahan referensi bagi mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian terhadap kajian teori dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover intention*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan juga menambah informasi lebih banyak lagi mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan *Turnover intention* di dalam perusahaan.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemamparan maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan, distribusi dan percetakan buku, yaitu PT Mizan Publika.
2. Penelitian ini difokuskan pada pegawai PT Mizan Publika.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi lingkungan kerja, stres kerja dan *Turnover intention* pegawai PT Mizan Publika.

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini akan berisi tentang latar belakang, pemmasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel lingkungan kerja, pengertian dan konsep stres kerja, pengertian dan konsep *Turnover intention*, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel lingkungan kerja, deskripsi data variabel stres kerja, deskripsi data variabel *Turnover intention*, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.