

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, karena manusia adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses pemanfaatan orang atau karyawan, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang ada untuk mendukung organisasi atau kegiatan organisasi (Hasmin, Nurung, 2021:1). Bekerja adalah hal yang dilakukan oleh manusia untuk mendapatkan imbalan supaya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda-beda.

Beban kerja adalah persepsi dari karyawan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya untuk mengatasi permasalahan yang timbul dalam pekerjaan (Budiasa, 2021:30). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan mengalami stres dan menjadikan karyawan merasa kelelahan dikarenakan oleh faktor sekitar seperti hubungan rekan kerja yang tidak sepemikiran atau berbeda pendapat.

Stres kerja adalah suatu bentuk tekanan kerja atau kondisi yang tidak sesuai atas tekanan pada pekerjaan yang dapat disebabkan oleh keadaan kurangnya kecocokan atau ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga

berpengaruh kepada fisik, mengganggu mental dan perilaku individu selama bekerja (Budiasa, 2021:22).

Lingkungan kerja di dalam tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan jika tempat kerja kurang kondusif. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian pada peralatan kerja (Afandi, 2018:66).

Turnover adalah pengunduran diri secara permanen dari organisasi, ketika ada seorang karyawan yang meninggalkan perusahaan atau resign, dan ada orang lain yang menggantikannya (Gani et al., 2020:67). Salah satu bentuk dari perilaku karyawan adalah keinginan untuk berpindah. *Turnover intention* akan dipandang dan disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, khususnya dalam kaitannya dengan stres kerja memberikan dampak negatif baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi permasalahan serius bagi perusahaan, dampak buruk akibat terjadinya *turnover intention* karyawan yaitu perusahaan harus melakukan *recruitment* karyawan kembali dan juga mengadakan pelatihan karyawan baru tentu memakan waktu dan juga biaya yang besar (Kuncoro and Suprpto, 2022).

PT. Dua Kelinci adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dengan produk pertamanya adalah kacang garing hingga bisa berkembang dan memiliki beberapa produk lainnya dengan tema kacang. PT Dua Kelinci terletak di

Kabupaten Pati, Jawa Tengah. PT. Dua Kelinci memiliki beberapa bagian produksi yaitu divisi kacang, kuaci, bijian, kacang atom, *snack*, wafer, kacang oven, *tortilla*, persiapan ose, dan persiapan tepung. Pada masing-masing divisi memiliki beban kerja setiap bagiannya yang dapat disebabkan adanya tambahan tugas pekerjaan yang harus selesai dengan tepat waktu, penelitian ini berfokus pada divisi bijian.

Tabel 1.1
Data *Turnover* karyawan Divisi Bijian PT. Dua Kelinci
Pada Januari s.d. Oktober 2022

Bulan	Karyawan keluar
Januari	15
Februari	2
Maret	69
April	57
Mei	15
Juni	33
Juli	5
Agustus	2
September	3
Oktober	27

Sumber : HRD PT. Dua Kelinci. Mei 2023

Data *turnover intention* di atas diketahui pada PT. Dua Kelinci pada bulan Januari sampai Oktober 2022 ada beberapa karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan. Menurut HRD pada bulan Maret dan April ketika mereka telah menerima bonus dan mendapatkan tunjangan hari raya, mayoritas karyawan

memutuskan keluar dari perusahaan, fenomena tersebut sudah dianggap umum oleh pihak HRD.

Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan untuk mencapai target tujuan yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan harus dapat menyelesaikan target perusahaan sesuai waktu yang di tentukan. Berikut data produktivitas kerja karyawan seluruh divisi dalam PT. Dua Kelinci.

Tabel 1.2
Data Produktivitas Kerja PT. Dua Kelinci
Pada Januari s.d. September 2022

Bulan	Produktivitas
Januari	73.91%
Februari	77.47%
Maret	77.20%
April	74.41%
Mei	76.74%
Juni	74.71%
Juli	72.29%
Agustus	79.13%
September	71.75%

Sumber : HRD PT. Dua Kelinci. Mei 2023

Tabel di atas merupakan data produktivitas kerja karyawan PT. Dua Kelinci selama bulan Januari sampai September 2022. Pada data tersebut terdapat adanya penurunan produktivitas dari bulan Agustus ke September sebesar 7.38%.

Penurunan produktivitas menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan tersebut cukup tinggi.

Stres kerja berdasarkan informasi dari HRD dan sesuai observasi penelitian terjadi komunikasi yang kurang harmonis antara pemimpin divisi dengan karyawan yaitu seperti pemimpin divisi berkata kasar dan adanya konflik antara karyawan lama dan karyawan baru, hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi stres. Stres kerja juga dapat disebabkan dengan adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti lingkungan kerja dalam ruangan pada divisi bijian terlalu padat dengan mesin menyebabkan lalu-lalang terganggu, suhu udara dalam ruangan kerja saat musim kemarau bisa sampai 45° *Celcius* keadaannya sangat panas disebabkan oleh mesin. Hal tersebut mengakibatkan lingkungan kerja kurang nyaman.

Terdapat *research gap* penelitian Dewi & Suartina, (2022) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Risambessy, (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Nainggolan and Gunawan, (2021) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian (Pratiwi 2020) menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian Hidayati & Rizalti, (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Kurniawaty et al., (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Tulangow et al., (2018) menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu oleh Dewi & Suartina, (2022) menyatakan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas dengan dukungan para peneliti sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Dua Kelinci dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BAGIAN PRODUKSI PT. DUA KELINCI”**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja.
- b. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu *Turnover Intention*.
- c. Objek Penelitian yaitu pada PT. Dua Kelinci.
- d. Waktu penelitian dilakukan 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Turnover yang meningkat mungkin diakibatkan oleh karyawan yang stres dalam bekerja, adanya beban kerja yang harus menyelesaikan target, selain itu karena kurangnya keharmonisan antara pemimpin divisi dan karyawan, lingkungan

kerja yang panas mengakibatkan karyawan jadi kurang nyaman dalam bekerja. Berdasarkan beberapa rumusan masalah tersebut, maka disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dua Kelinci ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dua Kelinci ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dua Kelinci ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dua Kelinci ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dua Kelinci.
2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dua Kelinci.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dua Kelinci.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Dua Kelinci.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat ini mencakup berbagai manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi pengembangan teori beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PT. Dua Kelinci terkait dengan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.