

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang meliputi karyawan dan pengelola merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai dari baik atau buruknya kinerja serta kualitas sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sehingga mampu mengembangkan perusahaan dan mendapatkan *income* yang lebih besar dari apa yang ditargetkan. Namun ada beberapa kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut, seperti halnya perilaku karyawan yang suka berpindah-pindah tempat kerja dengan alasan kurangnya kenyamanan dalam bekerja.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan perlu mengadakan *training* yang memakan biaya cukup besar serta menyita waktu yang cukup lama. Seringkali perusahaan dihadapkan pada permasalahan seperti karyawan yang telah mendapat pelatihan dan mulai menguasai pekerjaannya dengan baik berkeinginan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Perusahaan akan mengalami kerugian dari sisi biaya yang telah dikeluarkan dalam penyelenggaraan pelatihan, dari sisi efisiensi waktu dan hilangnya sumber daya manusia yang telah menguasai pekerjaannya.

Menurut Mobley (2011) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Wirawan (2015) *turnover intention* disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: ekonomi, budaya organisasi, stres kerja, ingin mendirikan usaha sendiri, pemutusan hubungan kerja, melanjutkan pendidikan, dan lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2015) Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada di sekitar para pegawai dan bisa memengaruhi dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja menjadi determinan dalam *Turnover Intention*, karena lingkungan kerja kondusif akan menimbulkan kenyamanan dan semangat bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif maka akan menimbulkan perasaan tidak nyaman sehingga memungkinkan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

Faktor lain yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah yaitu budaya organisasi. Menurut Wibowo (2016) Budaya Organisasi merupakan suatu pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungan. Budaya Organisasi dapat menjadi penyebab *turnover intention* karena karyawan merasa tidak cocok dengan budaya sehingga menyebabkan karyawan tidak maksimal bekerja dan menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginannya.

Selain itu faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* yaitu stres kerja. Menurut Busro (2018) Stres Kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Dalam suatu perusahaan tentu tidak lepas dari adanya pencapaian target untuk meningkatkan kualitas serta mendapatkan *income* yang besar bagi perusahaan. Hal ini memungkinkan karyawan mendapat tekanan dalam bekerja, sehingga akan membuat karyawan menjadi stres dalam bekerja dan akhirnya memutuskan untuk pindah bekerja.

Terdapat beberapa perbedaan dari hasil penelitian terdahulu tentang *turnover intention* dengan variabel terkait yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja. Hasil penelitian Amni Hayati et al. (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Gede et al. (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian Sari et al. (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Suka Fajar Solok, namun penelitian yang dilakukan Saputra (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada PT. Parit Padang Pekanbaru.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Javed et al. (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Izzah et al. (2021) menyatakan bahwa stres

kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

PT. Tunas Jaya Mekar Armada merupakan *dealer* resmi motor Honda di Sleman. Jenis pelayanan yang ditawarkan adalah penjualan sepeda motor Honda secara tunai maupun kredit dengan harga terjangkau, pemeliharaan, pelayanan *service*, penjualan *spare part* motor atau suku cadang asli. Perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten serta loyal terhadap perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tingkat *turnover intention* di PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman terjadi peningkatan setiap tahunnya. *Turnover intention* pada PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman terjadi karena beberapa faktor, antara lain: stres kerja yang tinggi ketika memasuki akhir bulan, karena adanya tuntutan untuk memenuhi target penjualan. Hal ini diperkuat oleh fenomena beberapa orang karyawan mengaku telah memiliki rencana untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan, lingkungan kerja yang terlalu kaku dan monoton, fasilitas kantor yang kurang memadai, serta budaya organisasi yang kurang bebas untuk mengemukakan pendapat, sehingga selama bekerja karyawan hanya berpatokan terhadap aturan dari atasan. Beberapa karyawan bekerja tidak lebih dari dua tahun karena jenuh dan saling bertukar informasi pada jam istirahat tentang lowongan kerja yang buka di perusahaan lain.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. TUNAS JAYA MEKAR ARMADA SLEMAN”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman?

## **C. Batasan Masalah**

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan stres kerja (X3) sebagai variabel independen, serta *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman sebanyak 35 orang.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Tunas Jaya Mekar Armada Sleman.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Merupakan kesempatan bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan serta dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti terutama dalam masalah yang akan diteliti yaitu mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, stres kerja dan *turnover intention*.

2. Bagi STIM YKPN

Manfaat yang bisa didapatkan bagi STIM YKPN yaitu dengan adanya penelitian ini, STIM YKPN dapat menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan PT Tunas Jaya Mekar Armada Sleman.

### 3. Bagi Perusahaan

Manfaat yang diperoleh perusahaan setelah adanya penelitian ini yaitu diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi seperti masukan untuk membuat lingkungan kerja, budaya organisasi yang nyaman bagi karyawan, sehingga tidak menimbulkan stres kerja. Hal ini dapat menekan *turnover intention* pada karyawan.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan dan menambah referensi serta dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.