

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di era global menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien, dengan persaingan yang lebih ketat perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka mencapai keberhasilan dalam perusahaan. Adapun faktor yang menjadi pendukung untuk mempertahankan dan mendukung dalam pengembangan usaha dalam sebuah perusahaan yaitu, sumber daya manusia (Mahdali, 2016). Sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan, agar tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan globalisasi. Tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi (Mahdali, 2016).

Menurut Wilandha & Wahyuningtyas dalam Kartono (2017) *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. *Turnover intention* merupakan masalah penting yang memberikan dampak terhadap perusahaan, karena *turnover* akan menyebabkan kerugian yang lebih besar daripada yang diperkirakan oleh perusahaan dalam hal peningkatan pengeluaran biaya. Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan banyak menimbulkan

berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Dengan adanya turnover perusahaan akan kehilangan pekerjanya, dimana SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. .

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan atau respon seseorang terhadap perubahan (tekanan) lingkungan di sekitarnya. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan. Menurut Widiyanto dan Yunus (2021) stres kerja mempengaruhi turnover intention, stres dalam bekerja memang tidak dapat dihindari, karyawan pasti pernah mengalami stres. Kesadaran stres kerja ini merupakan keseriusan yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Stres kerja dapat timbul akibat beban kerja, selain itu stres kerja menurunkan efektivitas karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Kamis, et al (2021), Lathif, et al (2023), Widiyanto dan Yunus (2021), Indriati (2021), Sanjoko dan Nugraheni (2015), dan Riani dan Putra (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Disisi lain penelitian

Budiyanto (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Beban kerja adalah banyaknya rangkaian aktivitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit. Apabila pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyak tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut bisa jadi tanggungan yang berlebih untuk pekerja. Tetapi kalau pekerjaan tersebut gagal, lalu kewajiban dan aktivitas tersebut akan jadi tanggungan yang berlebih untuk seorang pekerja (Vanchapo, 2020). Menurut Widiyanto dan Yunus (2021) beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, beban kerja dapat berdampak buruk bagi karyawan yang bekerja, tuntutan beban kerja yang meningkat dapat menjadi alasan karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari tempat kerja yang baru. Beban pekerjaan memang selalu ada bagi karyawan karena sejatinya karyawan akan diberikan sekumpulan tugas untuk dikerjakan agar perusahaan dapat terus berjalan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Kamis, et al (2021), Lathif, et al (2023), Widiyanto dan Yunus (2021), Indriati (2021), dan Riani dan Putra (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Disisi lain penelitian Riani dan Putra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

(Sedarmayanti, 2017). Menurut Sanjoko dan Nugraheni (2015) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya kepuasan bagi karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja hingga berakibat pada munculnya *turnover intention*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Riani dan Putra (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Disisi lain penelitian Lathif, et al (2023), Sanjoko dan Nugraheni (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

PT First Media, Tbk merupakan perusahaan yang termasuk dalam sektor perdagangan, jasa dan investasi yang didirikan pada tahun 1994 dengan nama Broadband Multimedia. Produk perusahaan ini berupa layanan TV kabel, internet pita lebar dan komunikasi data yang secara keseluruhan dikenal dengan nama *triple play*. Pada tahun 2015, PT First Media, Tbk mengakuisisi PT Mitra Mandiri Mantap yang merupakan induk usaha dari PT Internux, perusahaan penyedia layanan *broadband wireless access* dengan merek dagang BOLT. Permasalahan mengenai *turnover intention* karyawan ini juga dialami oleh perusahaan First Media Yogyakarta, yang saat memiliki kurang lebih 60 karyawan. Dikatakan mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi karena

dapat dilihat dari besarnya jumlah persentase (%) karyawan yang keluar dari perusahaan. Berikut ini merupakan data *turnover* yang terjadi pada First Media Yogyakarta yang cukup tinggi sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan First Media Yogyakarta**

<b>Tahun</b>	<b>Persentase <i>Turnover</i></b>
2020	50%
2021	46,94%
2022	129,85%

Sumber: First Media Yogyakarta, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan terjadinya peningkatan *turnover* pada tahun 2021 dan 2022 pada perusahaan First Media Yogyakarta yang melampaui standar *turnover* yang telah ditentukan sebesar 10%. *Turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi apabila presentase *turnover* disuatu perusahaan melebihi 10% (Li et al. 2019).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan First Media Yogyakarta”** Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait dengan *turnover intention*.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan First Media Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan First Media Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan First Media Yogyakarta?

## **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah: stres kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) sebagai variabel independen dan *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan First Media Yogyakarta.
3. Penelitian dilakukan di First Media Yogyakarta pada bulan Juni 2023.

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan First Media Yogyakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan First Media Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* pada karyawan First Media Yogyakarta.

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

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat bagi peneliti

Merupakan kesempatan bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat bagi Instansi

Dapat memberikan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengantisipasi terjadinya *turnover intention*.