

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam menentukan proses bisnis perusahaan, karena manusia merupakan faktor pendukung utama dalam berjalannya proses atau kegiatan produksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Terwujudnya tujuan perusahaan tidak lepas dari permasalahan, baik permasalahan diluar perusahaan maupun permasalahan didalam perusahaan. Salah satu permasalahan perusahaan adalah karyawannya. Manusia merupakan salah satu sumber daya suatu perusahaan atau organisasi yang mempunyai nilai inisiatif dan berperan dalam penggunaan sumber daya lain dalam organisasi. Sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang juga dikenal sebagai karyawan, harus mendukung perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya karena keberhasilan mereka sangat berpengaruh pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar tujuan dan sasarannya dapat dicapai (Wulandari et al., 2024)

Semakin ketat persaingan dalam dunia bisnis membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor penentu eksistensi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga

tercapainya visi dan misi Perusahaan. Jika tidak, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk permasalahan serius yang ada di dalam sumber daya manusia adalah perilaku turnover karyawan. *Turnover intention* merupakan niat seseorang yang ingin keluar dari pekerjaanya (Trisnadewi & Ardani, 2023)

Turnover karyawan merupakan hal yang tidak diinginkan perusahaan. Turnover biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapatkan kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. Tingkat turnover yang tinggi atau tidak dapat diprediksi merupakan permasalahan umum yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan. Tingkat turnover karyawan mencerminkan kinerja perusahaan, dengan tingkat turnover yang tinggi dalam suatu perusahaan membuat perusahaan tersebut berpotensi kehilangan karyawan yang berkualitas, sehingga dapat mengganggu efektivitas tingkat produktivitas perusahaan. Kerugian lain yang berdampak terhadap perusahaan yaitu adanya kerugian dalam segi biaya dan waktu hingga motivasi. Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari Perusahaan. Kondisi ini tentunya sangat merugikan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan juga akan terganggu (Rodríguez & Velasteguí, 2019).

Tuntutan dalam bekerja menjadi salah satu faktor tingkat stres kerja para karyawan meningkat, *Turnover intention* sering kali terjadi karena adanya beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa terbebani dan tidak nyaman sehingga dapat

menimbulkan niat untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover adalah beban kerja karyawan. Ketika karyawan mendapatkan kapasitas beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Beban kerja juga dianggap suatu tugas yang diluar kemampuan karyawan atau beban kerja merupakan hal-hal yang berada diluar kapasitas para pekerja yang dilakukan oleh mereka secara suka atau tidak suka dikarenakan merupakan kewajiban sebagai karyawan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (W. Astuti & Dewi, 2021) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Matahari Department Store Nagoya Hill Batam. Menurut Wulandari et al.,(2024), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Hasil studi penelitian membuktikan secara empiris bahwa karyawan yang berpikir untuk meningkatkan pekerjaan disaat merasa bahwa beban kerja yang diberikan telah berlebihan.

Selain beban kerja, faktor yang sering diidentifikasi sebagai timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan adalah stress kerja seperti yang dinyatakan oleh, (Souisa et al., 2022) bahwa stres berpengaruh langsung terhadap *Turnover intention*. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan maka akan memicu tingginya tingkat turnover. Stres kerja dapat muncul ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan-tuntutan pekerjaan serta ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu

penyelesaian tugas, fasilitas yang kurang mendukung dan adanya tugas yang bertentangan menjadi pemicu stres kerja pada seorang karyawan. Stres kerja selain akan memberikan pengaruh negatif terhadap kondisi pekerja, juga akan mempengaruhi kinerja pekerja yang nantinya pasti akan memberikan dampak negatif juga pada sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan merupakan faktor lain yang mempengaruhi turnover karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat yang digunakan sebagai wadah perusahaan dan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja juga mencakup sarana dan prasarana yang disiapkan dalam menunjang aktivitas pekerjaan karyawan, selain itu lingkungan kerja juga berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja. Hubungan baik antar rekan kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas atau karyawan memberikan performa yang maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Begitu pula sebaliknya, jika sarana dan prasarana perusahaan kurang memadai serta adanya hubungan antar karyawan tidak harmonis membuat tingkat turnover dalam perusahaan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ferdias dalam Rodríguez (2019), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman karyawan menjadi alasan *Turnover intention* yang tinggi di antara karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menyelidiki lebih lanjut sebab-sebab seorang karyawan melakukan turnover untuk meminimalisirnya. Hal ini dapat dicapai dengan mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan, terutama karena alasan internal perusahaan itu sendiri. Mengatasi

hal tersebut akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dalam jangka panjang.

PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan yang bergerak di bidang eksportir dan pengolah makanan laut segar dan beku di Indonesia. PT. Berjaya Usaha Sakti memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia serta output yang dihasilkan. Untuk mencapai semua itu tidak terlepas dari pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh para karyawan yang ada di dalam perusahaan ini. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh hampir setiap karyawan adalah berada ditengah laut dengan menggunakan kapal, sehingga tantangan yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi. Hal tersebut cenderung mendorong rasa takut yang dapat menimbulkan beban kerja hingga stres kerja bagi karyawan sehingga adanya peningkatan angka turnover karyawan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Manajer SDM PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan menunjukkan tingkat turnover yang cukup tinggi pada

Tabel 1. 1
***Turnover intention* pada karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan**

Tahun	Jumlah Awal tahun	Jumlah Akhir Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase Turnover
2019	710	699	62	73	10,4%
2020	699	685	65	79	11,5%
2021	685	661	78	102	15,4%
2022	661	645	69	85	13,1%
2023	645	627	71	89	14,1%

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa *Turnover intention* pada karyawan PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2019 persentase turnover karyawan mencapai 10,4 %, tahun 2020 mencapai 11,5%, tahun 2021 mencapai angka tertinggi 15,4% dikarenakan sedikit berkurangnya customer dan terhambatnya kegiatan ekspor perusahaan karena masa pandemi Covid-19 serta keinginan keluar dari karyawan seperti mencari pekerjaan di luar perusahaan lain, tahun 2022 mencapai angka 13,1% dan tahun 2023 persentase turnover sudah mencapai angka 14,1%. Menurut Mobley dalam penelitian Yuda (2022) tingkatan turnover karyawan dihitung dari jumlah karyawan keluar dalam periode satu tahun dibagi dengan jumlah karyawan pada akhir tahun kemudian dikalikan dengan 100 persen. Jika turnover karyawan tahunan lebih besar dari 10 persen, maka termasuk dalam kategori tinggi. Turnover yang tinggi juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya operasional perusahaan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar tersebut adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman, Kolompoy dan Palandeng (2019).

Turnover intention karyawan di PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tugas yang berat, kondisi kerja di tengah laut, serta tekanan dalam memenuhi target produksi menyebabkan karyawan merasa kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita pekerjaan juga semakin memperburuk kondisi ini.

Sejalan dengan penelitian Aditya et al. (2021), semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk keluar dari perusahaan. Namun, penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Trisnawati (2021), yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention karena adanya faktor lain yang dapat mengurangi dampaknya, seperti kompensasi yang memadai atau toleransi kerja yang lebih tinggi.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention. Karyawan yang bekerja di kapal menghadapi berbagai tantangan, seperti tekanan dari atasan, jam kerja yang panjang, serta kondisi lingkungan yang penuh ketidakpastian. Ketidakmampuan dalam mengelola stres ini membuat karyawan merasa terbebani dan akhirnya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian Permatasari & Laily (2021) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, di mana semakin tinggi tingkat stres, semakin besar kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Tulangow et al. (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh adanya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja yang dapat membantu karyawan mengatasi stres, sehingga mereka tetap bertahan di perusahaan.

Faktor lain yang turut berpengaruh adalah lingkungan kerja. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan pengolahan makanan laut, sebagian besar karyawan harus bekerja di tengah laut dengan menggunakan kapal. Kondisi ini menghadirkan berbagai tantangan, termasuk keterbatasan fasilitas, risiko

kecelakaan kerja, serta minimnya interaksi sosial. Ketidaknyamanan ini menjadi pemicu utama turnover intention, terutama bagi karyawan yang sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ekstrem. Penelitian Septian et al. (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, di mana kondisi kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Putri & Afriyeni (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi alasan utama tingginya turnover intention di kalangan karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dalam memengaruhi turnover intention karyawan di PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan. Beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya mempercepat turnover intention. Namun, jika perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, maka turnover intention dapat diminimalisir. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Pt. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan ?

2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan ?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.
2. Bagi PT. Berjaya Usaha Sakti Kota Medan Belawan Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan yang berarti sebagai bahan informasi dalam mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah *Turnover intention* karyawan
3. Peneliti selanjutnya Penelitian ini berguna bagi acuan peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini. Peneliti

selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Bagi penulis Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat mengetahui kenyataan kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan yang kemudian tentunya penulis mencoba memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori-teori yang penulis peroleh selama berada di bangku kuliah.