

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistyawati & Prabowo, 2022). SDM adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. SDM juga berperan penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan. SDM pada dasarnya adalah individu yang bekerja untuk membantu organisasi mencapai tujuan, berpikir, dan merencanakan.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Samsuni, 2023). Oleh karena itu, fungsi manajemen sumber daya manusia harus diterapkan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Manajemen SDM mencakup rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, perencanaan karir, pemberhentian, pensiun dan hubungan tenaga kerja. Idealnya, seorang karyawan akan mendedikasikan dirinya pada organisasi atau perusahaan sejak diterima sampai pensiun. Namun, tak jarang karyawan secara sukarela

mengundurkan diri karena beberapa alasan. Dalam istilah MSDM, hal ini dikenal dengan *Turnover Intention* (Adiyanti & Kusumah, 2023).

Turnover Intention, merupakan salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan saat ini. Tingkat *turnover intention* pada karyawan yang tinggi dapat menjadi indikator potensial bahwa *turnover* karyawan akan meningkat. Karyawan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi cenderung lebih mungkin untuk benar-benar meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Adapun, data yang peneliti dapatkan dari penelitian Deloitte (2019), menunjukkan tingkat *turnover* yang dialami Perusahaan-perusahaan di Indonesia rata-rata mencapai 10% pada tahun 2019. Maka, penting bagi perusahaan untuk memantau dan memahami tingkat *turnover intention* di antara karyawan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengelola dan mengurangi potensi *turnover* karyawan yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Salah satu tindakan strategis yang dapat dilakukan adalah dengan menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, perusahaan perlu mengupayakan angka *Turnover Intention* yang rendah.

Turnover intention merupakan niat karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan karena berbagai alasan (Arta, Pabendon, Sandy, Anwar, & Taime, 2023). *Turnover Intention* mengacu pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini atau perusahaan mereka. Ini menunjukkan bagaimana karyawan berpikir dan merasa tentang apakah mereka akan tetap di sini atau mencari pekerjaan di tempat lain. Ciri-

ciri *turnover intention* adalah karyawan mulai merasa malas, lebih banyak absen, atau mulai merasa bahwa pekerjaannya bukan lagi tanggung jawabnya, dan melakukan pelanggaran. Selain itu, karyawan mulai berani menentang kebijakan perusahaan seperti upah dan gaji, promosi jabatan, dan aturan lain (Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021).

Melihat potensi negatif dari *Turnover Intention* maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan studi dari literatur peneliti menemukan beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya adalah Beban Kerja, Iklim Organisasi, dan Stres Kerja (Wanboko, Tewal, & Taroreh, 2023).

Beban kerja dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja (Christiandi & Hermawan, 2022). Menurut Rohman dan Ichsan (2021), Beban kerja didefinisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang dengan kemampuan dan kompetensi mereka, maka akan terjadi masalah yang dapat mengganggu kinerja mereka di masa depan. Banyak karyawan ingin meninggalkan perusahaan mereka karena beban kerja yang berlebihan. Ini karena mereka merasa lelah, dan tidak sehat secara keseluruhan, sehingga menyebabkan mereka ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.

Beban kerja dapat diukur dalam berbagai cara, seperti jumlah tugas, kompleksitas tugas, jumlah jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan

tugas-tugas tersebut, dan sumber daya yang diperlukan. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor yang berkontribusi pada meningkatnya *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Sihombing (2023) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika lebih banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, mereka dapat merasa lebih terbebani dan berpotensi meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh Nainggolan dan Gunawan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah Iklim Organisasi (Dasopang, Nurlaila, & Harahap, 2023). Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Dengan kata lain, karyawan yang merasa iklim organisasinya baik atau tinggi akan memiliki *turnover intention* yang tinggi (Dewi, 2017). Iklim organisasi yang masih belum memadai dapat menyebabkan para karyawan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Iklim organisasi mencakup budaya, kebiasaan, dan suasana kerja di dalam perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya iklim organisasi dapat didefinisikan bagaimana anggota dan orang-orang yang sering berhubungan dengan organisasi melihat lingkungan internal organisasi. Menurut Simamora (2019), iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai lingkungan internal. Kondisi pekerjaan dan kebijakan sumber daya manusia yang

diterima oleh anggota organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi. Perlu diingat bahwa iklim organisasi tidak sama untuk setiap organisasi, tergantung pada keanekaragaman pekerjaan yang dirancang dan karakter individu. Jika iklimnya baik dan mendukung, karyawan mungkin ingin tetap tinggal, tetapi jika tidak, mereka mungkin ingin meninggalkan perusahaan. Menurut Azdanal, Zam zam, dan Rostiati (2021) Iklim organisasi terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka di suatu wilayah.

Faktor lain yang juga perlu mendapat perhatian perusahaan karena terindikasi menjadi penyebab *turnover intention* adalah stres kerja (Indrageni, 2023). Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan internal seseorang (Makkira, Syakir, Kurniawan, Amar, & Ngando, 2022). Persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan mereka dapat dipengaruhi oleh stres kerja, yang merupakan reaksi fisik dan emosional terhadap ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka dan kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut. Menurut Pandey (2020), stres adalah reaksi adaptasi terhadap keadaan yang dianggap sulit atau berbahaya bagi kelangsungan hidup seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan pasti akan merugikan organisasi karena kinerja menurun, absensi tinggi, dan *turnover intention* yang tinggi. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan pekerja sakit atau

mengundurkan diri, karena mereka sering dihadapkan dengan berbagai macam masalah baik di dalam maupun di luar Perusahaan. Karyawan cenderung mengalami stress, karena seseorang kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya sendiri. Stres kerja dapat memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Ketika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaan mereka, hal ini dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk ingin pindah kerja.

Literatur menunjukkan bahwa berdasarkan studi empiris sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Christiandi dan Hermawan (2022), ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, Peneliti menemukan ketidakkonsistenan pada pengaruh variabel Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purwati, Salim, dan Hamzah (2020), bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini, berarti beban kerja adalah tanggung jawab mereka sebagai pekerja dan tidak dianggap sebagai faktor penting dalam keputusan seseorang untuk pindah.

Berdasarkan gap riset yang peneliti temukan tersebut ditambah pentingnya mengetahui pengaruh dari beban kerja, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*, maka peneliti melakukan studi tentang pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Secara khusus, peneliti juga menguji peran variabel stress kerja sebagai mediator. Hal ini disebabkan, dalam penelitian Christy dan Priartini (2019)

ditemukan bahwa stres kerja berfungsi sebagai mediator antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan, semakin besar kemungkinan dia akan merasa stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres yang tinggi ini, pada gilirannya, dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja ke tempat yang dianggap lebih nyaman atau lebih memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan pemaparan masalah yang telah dikemukakan maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan melalui Sress kerja sebagai Mediator”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
3. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
4. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja pada karyawan?

5. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Stress Kerja pada karyawan?
6. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan yang dimediasi oleh Stress Kerja?
7. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan yang dimediasi oleh Stress Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai bagian dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan gambaran dan bukti untuk mencapai tujuan berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang dimediasi Stress Kerja.

7. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang dimediasi Stress Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah seperti yang diuraikan dibawah ini.

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama menjelaskan mengenai pengaruh Beban kerja dan Iklim Organisasi terhadap *turnover intention* melalui Stress kerja sebagai mediator.
- b) Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian mendatang melalui model teoritis dan model empiris yang belum diuji.

1.4.2 Manfaat Praktis

Membantu organisasi yang digunakan oleh manajemen untuk membuat keputusan organisasi, seperti mengetahui tentang faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, beban kerja, iklim organisasi, dan stres kerja.