

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi menjaga stabilitas tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia harus peka terhadap berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi karena perubahan yang terjadi akan membawa berbagai macam tantangan yang akan dihadapi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola karyawan dengan sebaik mungkin agar karyawan merasa nyaman dan merasa dibutuhkan di perusahaan, sehingga perlu adanya interaksi terus menerus dari organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berada di bawah tekanan dalam bekerja, tidak mendapatkan perhatian, kebutuhannya tidak terpenuhi, dan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja akan cenderung lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan atau disebut dengan *turnover intention* (Arijanto, dkk, 2020).

Dalam hal ini, perusahaan perlu mempertahankan karyawan profesional yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, memiliki standar kerja yang tinggi, dan berpengalaman bukanlah hal yang mudah. Perlu strategi khusus dalam sistem rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul. Banyak perusahaan mewajibkan karyawan untuk terus bekerja dan fokus didepan komputer dalam waktu yang lama dan beberapa karyawan yang harus lembur agar dapat menyelesaikan tugasnya. Hal inilah yang menyebabkan seorang

karyawan mengalami stres kerja karena banyaknya kebutuhan yang wajib terpenuhi, pekerjaan kantor yang semakin menumpuk, dan saingan pekerjaan yang semakin sengit yang dapat memicu adanya *turnover intention* yang tinggi pada karyawan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi salah satu ancaman yang akan membuat perusahaan kehilangan karyawan yang kompeten dan berpengalaman (Djarmiko, 2019).

Turnover intention menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan, dimana perusahaan harus mengeluarkan biaya yang besar dalam melakukan perekrutan dan pelatihan untuk mendapatkan karyawan yang baru. Karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan umumnya disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor manajemen yang kurang baik, lingkungan perusahaan yang tidak mendukung atau adanya ketidakpuasan dalam pekerjaannya, dan kurangnya motivasi yang didapatkan untuk perkembangan karir karyawan (Oley, 2023).

Variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja, karena karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi cenderung akan berdampak buruk pada pekerjaannya. Pada aspek stres kerja, terjadinya fenomena pada beberapa karyawan yang diamati oleh peneliti secara langsung yang memperlihatkan bahwa mereka merasa tertekan dengan banyaknya pekerjaan yang harus membuat karyawan lembur. Karyawan

akan tetap pada pekerjaannya jika memiliki *embeddedness* yang kuat sehingga karyawan akan tetap memilih bertahan daripada harus meninggalkan pekerjaannya karena jaringan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Menurut Steven & Prasetio (2020) stres kerja didefinisikan sebagai suatu masalah yang membatasi individu di luar batas kemampuannya, sehingga berdampak parah pada mental dan mengakibatkan stres jika terlambat penanganannya. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi ini dapat mempengaruhi hati dan pikiran karyawan sehingga karyawan sulit untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Salah satu penyebab stres kerja adalah lingkungan kerja, karyawan tidak akan merasakan stres saat lingkungan kerja di perusahaan sesuai dengan standar yang ada. Ketika lingkungan pekerjaannya nyaman maka karyawan juga akan lebih semangat dan memberikan semua kemampuan untuk mengerjakan tugasnya dengan nyaman dan merasa diperhatikan oleh perusahaan. (Putri, dkk, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arijanto, dkk (2020) pada perusahaan supplier security system di Indonesia, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati, dkk (2023) di PT. X dengan teknik penggunaan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data yang digunakan menggunakan

skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudnanti & Wijayanti (2018) di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda yang dioperasikan dengan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan yang dapat menimbulkan *turnover intention* pada karyawan. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik jika kondisi lingkungan di perusahaan aman, bersih, dan nyaman. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta dukungan peralatan yang cukup banyak akan membuat karyawan betah. Selain itu, untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik, harus didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis, yaitu menjalin hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung hubungan antara karyawan atau atasan di luar lingkungan kerja, sebagai makhluk sosial perlu membangun hubungan dengan orang lain, yang dapat mengantarkan karyawan pada hasil yang terbaik (Nasir, 2020). Oleh

karena itu perusahaan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja agar semua karyawannya merasa nyaman dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka hasil pekerjaan yang dihasilkan akan memuaskan, dan juga karyawan akan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Suartina (2022) pada UD. Cahaya Dewata di Bandung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. dari hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Darmawanti (2018) pada PT. Circel K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Marzuqi (2021) pada PT. Shelter Nusa Indah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program IBM SPSS 23. Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengembangan karir dalam suatu organisasi mempunyai kaitan yang erat dengan pengembangan karyawannya. Dimana sumber daya manusia memiliki karakter, potensi dan kebutuhan yang berbeda. Pengembangan karir karyawan dapat tercapai seiring dengan berjalannya pengalaman yang dimiliki karyawan. Berdasarkan dari pengalaman itulah seorang karyawan dapat mengembangkan karirnya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan karir juga merupakan salah satu cara manajemen bisa meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan semangat kerja dari karyawan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan kerja individu yang membantu individu merencanakan karir masa depannya di dalam perusahaan, baik berupa pencapaian tujuan pribadi maupun imbalan nyata seperti promosi di berbagai bidang pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan mempunyai peran penting dalam pengembangan karir karyawannya, dalam pengembangan karir karyawan tidak sepenuhnya bergantung pada perusahaan tetapi karyawan juga mempunyai peranan penting dalam merencanakan dan mengembangkan potensi atau kinerja yang dimiliki (Rahman & Syahrizal, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudnanti & Wijayanti (2018) di Kayumanis Nusa Dua Private Villa & Spa Bali. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda yang dioperasikan dengan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Nurhayati (2021) pada PT. Control System Arena Para Nusa. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang diberikan kepada 132 responden melalui purposive sampling dengan menggunakan metode analisis SEM-PLS. Menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Marcella & Ie (2022) pada PT. XYZ. Proses analisis data dikerjakan secara kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS Versi 3.3.3. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang terletak di Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga telah terakreditasi “Unggul” berdasarkan keputusan BAN-PT yang didirikan pada tanggal 1 Maret 1981. Berdasarkan pengamatan peneliti di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Peneliti melihat beberapa fenomena pada individu yang merasakan tidak nyaman dalam lingkungan pekerjaannya bahkan saling membicarakan satu sama lain yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa stres dalam

pekerjaannya maupun lingkungannya. Ketika karyawan merasakan stres maka akan cenderung memiliki pemikiran untuk mencari pekerjaan lain bahkan memikirkan untuk memutuskan kontrak dengan alasan apakah karirnya bisa berkembang di organisasi tersebut, tetapi belum memutuskan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan tersebut. Hal tersebut bisa dilihat dari pekerja yang sudah merasa tidak semangat lagi saat bekerja karena merasa stres dan kurang memiliki semangat dalam bekerja yang bisa disebabkan oleh beban kerja maupun waktu kerja yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kejadian tersebut dapat menimbulkan rasa lelah dan menimbulkan stres kerja pada setiap karyawan, kedua hal tersebut yang menyebabkan karyawan berencana untuk mencari pekerjaan lain (*turnover*) dan keluar dari perusahaan.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir serta *turnover intention* yang diteliti oleh beberapa peneliti dan masih ditemukan beberapa *research gap*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Arijanto, dkk (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang pengaruh **stres kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention***. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arijanto, dkk, 2020) yang berjudul *How the Effect of*

Job Insecurity, Work Stress, and the Work Environment on Turnover Intention. Dalam penelitian ini peneliti mengganti variabel *Job Insecurity* menjadi variabel pengembangan karir sebagai variabel independen.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti akan meneliti pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dan pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan

2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan
3. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif dalam pemahaman mengenai stres kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap turnover intention. Dan kemudian dapat mengetahui seberapa besar tingkat pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi kebijakan untuk mengatasi kemungkinan terjadinya niat karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.