

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kehidupan pekerjaan adalah dunia baru yang harus ditempuh setelah kehidupan pencarian ilmu di sekolah yang telah ditempuh bertahun-tahun sedari kita kecil. Banyak orang yang mengatakan bahwa dunia pekerjaan adalah proses yang akan membuat manusia lebih matang. Kita akan ditantang agar bisa bertahan dalam kehidupan yang mungkin keadilan untuk tidak mudah didapatkan di dunia kerja mulai dari senioritas di dalam pekerjaan, kekuasaan para petinggi bahkan sampai kurangnya kecakapan kita dalam bekerja. Mungkin bagi orang yang sudah memiliki banyak pengalaman menganggap itu seperti proses pembalasan terkait apa yang mereka terima dulu saat masih menjadi karyawan baru. Namun lama-kelamaan akan menjadi terbiasa dan tekanan tersebut dapat menjadi pembentukan karakter dan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut (Edison et al., 2017) dalam mengelola strategi SDM tidak hanya menggunakan kualitas namun termasuk bagaimana mengolah strategi tersebut. Bentuk daripada bagian dari ilmu yang memfokuskan perhatiannya pada manusia melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pandangan dari eksekutif perusahaan sangat diperlukan terhadap pentingnya MSDM dalam rangka memenangkan kompetisi.

(Mangkunegara, 2017) Sumber daya manusia di perusahaan dikelola secara seimbang menjadi kunci utama perusahaan supaya berkembang menjadi produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional harus dimulai sejak awal perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan keahlian, penataran, dan pengembangan karirnya. Dalam mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kepegawaian dan sumber daya manusia, Perusahaan membutuhkan penempatan tenaga ahli di bidang hukum, manajemen dan psikologi. Suasana kerja yang harmonis dapat tercipta dengan adanya tenaga kerja di bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di perusahaan.

Menurut (Khaeruman et al., 2021) jika perusahaan memberikan perhatian khusus kepada karyawan, maka perusahaan akan dapat menyadari betapa pentingnya kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Dari jurnalnya (Pahira & Rinaldy, 2023) dijelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja organisasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting. Dengan terciptanya budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan menjadi fokus MSDM dalam pengelolaan individu di organisasi tersebut.

Sumber daya manusia menjadi suatu dasar bagi suatu perusahaan untuk mengelola sebuah organisasi dengan mengemban tujuan bagi suatu perusahaan. Pada zaman sekarang banyaknya orang-orang yang bekerja di sebuah perusahaan karena suatu keharusan atau mungkin suatu kebetulan diterima di perusahaan yang tidak diinginkan. Namun dengan tidaknya diterima di perusahaan yang tidak diinginkan bukan berarti menjadi alasan untuk bekerja tidak serius. Karena bekerja di tempat yang tidak diinginkan itu menjadi jalan baru bagi orang tersebut untuk mendapatkan pengalaman yang lebih demi mengasah keterampilannya. Mungkin bagi sebagian orang yang diterima di perusahaan yang diinginkan akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, adakalanya bagi orang tersebut akan datang masa jenuh dalam menjalani pekerjaannya. Agar kepuasan kerja seorang karyawan dapat terpenuhi dengan tujuan organisasi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan nya agar tidak memiliki keinginan untuk keluar atau *turnover intention* dari perusahaan. *Turnover intention* dapat dipicu dari berbagai indikator-indikator dari karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017) pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dalam perusahaan sangat diperlukan agar terwujud keinginan karyawan dengan kehendak dan kesanggupan organisasi perusahaan.

Di kutip dari (Arofah, 2023) tingkat bergantinya karyawan (*turnover*) di Indonesia mengalami perubahan pada beberapa tahun terakhir berdasarkan perusahaan rekrutmen internasional, Talentvis. Dalam kurun waktu terakhir 2020

terjadi perputaran karyawan sebesar 15,8%. Terjadi peningkatan *turnover rate* atau permintaan *resignation* pada tahun 2023 dikarenakan karyawan mencari hal yang lebih baik dalam pekerjaan untuk jangka panjang, terutam dalam hal asuransi kesehatan bagi keluarga. Menurut data dari (Kemnaker, 2023) ada sekitar 57.923 tenaga kerja yang mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) pada periode Januari-November 2023 sekitar 30.29% paling banyak ada di provinsi Jawa Barat dari jumlah keseluruhan.

Dari survei Mercer yang dilakukan di Perusahaan Asia Tenggara termasuk Indonesia diketahui adanya *turnover* karyawan yang tinggi pada level menengah. Yang menjadi alasannya karena perusahaan mencari karyawan yang berpengalaman dan kurang pelatihan pada situasi makro ekonomi saat ini, menyebabkan banyaknya lowongan yang tersedia di level ini. Dalam gejolak ekonomi, pasar tenaga kerja di Asia Tenggara masih meluap-luap. Pada survei yang dilakukan Boston Consulting yang mendata bahwa 34% karyawan di Indonesia dan Asia Tenggara lainnya aktif dalam pencarian pekerjaan baru di 2023. Inflasi menjadi latar belakan para pekerja, 40% pencari kerja mengakui mereka memerlukan penghasilan yang lebih tinggi karena naiknya inflasi yang menimbulkan peningkatan biaya dan kebutuhan (Apriliani, 2024). Tingginya tingkat *turnover intention* dalam sebuah organisasi dapat berdampak langsung pada biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan agar dapat mengembangkan strategi untuk mempertahankan talenta yang berharga. Di tengah persaingan pasar yang ketat, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan mereka tidak hanya menetap namun memiliki kinerja yang tinggi. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja dan bagaimana mereka mempengaruhi kepuasan kerja dapat membantu organisasi mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pada akhir tahun 2021 sejumlah 1.400 karyawan PT Bank KB Bukopin Tbk (BBKP) beramai-ramai melakukan *resign* atau mengundurkan diri. Chang Su Chio presiden Direktur KB Bukopin menjelaskan bahwa saat ini Perseroan fokus dalam pertumbuhan berlandaskan teknologi dan mengembangkan IT. Penawaran pengakhiran hubungan secara suka rela menjadi salah satu transformasi SDM yang ditawarkan. Program ini merupakan program untuk semua karyawan tidak terbatas kriteria masa kerja dan usia semua dapat berpartisipasi dan nasabah memperoleh kompensasi lebih baik (Sidik, 2022). Data masterplan ekonomi keuangan syariah 2019-2024 dari Institute for Development of Economics and Finance (Indef), minimnya jumlah lulusan tenaga ahli yang bersertifikat, yaitu hanya 231 orang (2018). Associate peneliti INDEF dan Guru Besar UIN Jakarta mengatakan, bahwa statistik perbankan juga memperlihatkan adanya isu pada sisi kesetaraan kualifikasi pendidikan dengan bidang tugas, ada sekitar 9,1% pegawai keuangan syariah yang memiliki latar belakang pendidikan ekonomi syariah (Ariesta, 2024). 90% SDM di perbankan syariah tidak mempunyai latar belakang pendidikan ekonomi syariah/ perbankan syariah. Hal ini menjadi kendala perkembangan bagi perbankan syariah. Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kualitas dapat menerapkan prinsip dan panduan. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen dan seleksi yang tepat, pengembangan karir, budaya organisasi Islam, kolaborasi dengan Institusi Pendidikan, pemberdayaan dan penghargaan (OJK, 2023).

Pada organisasi dan industri *turnover intention* menjadi perhatian primer dan paling utama bagi manajer sumber daya manusia (SDM), dengan masalah yang timbul dari *turnover intention*. Ketika seorang individu memiliki pikiran untuk berhenti (*turnover intention*) maka akan terjadi pemikiran untuk mendapatkan kepercayaan diri akan proses mewujudkan keinginan tersebut, muncul keyakinan dari sendiri bahwa akan melakukan hal tersebut, maka akan muncul harapan untuk melakukan keinginan tersebut. Dalam penelitiannya

(Annisa et al., 2023) yang melakukan penelitian di BSI KC Medan memperoleh perhitungan analisis bivariat dari 17 karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi, 4 karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah sedangkan 13 karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Stres kerja akibat dari melakukan pekerjaan yang kurang memuaskan bagi atasan atau tidak tercapai tujuan dari perusahaan atau atasan yang mempunyai beban para karyawannya yang tidak sejahtera. Pikiran-pikiran tersebut akan menumpuk dan lama-kelamaan akan membuat peningkatan tekanan darah dan volume darah yang dipompa ke seluruh tubuh dan menyebabkan beberapa penyakit. Menurut (Mangkunegara, 2017) Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dalam *symptom*, berupa gangguan tidur, emosi yang tidak bisa terkontrol, tidak tenangnya perasaan, badan menjadi tidak santai, tegang, cemas, gugup, peningkatan tekanan darah dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja dapat timbul dari berbagai aspek misalnya terlalu beratnya beban kerja, waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai, rendahnya pengawasan kualitas kerja, kurang sehatnya iklim, hubungan otoritas kerja dengan tanggung jawab yang tidak memadai, perbandingan pimpinan yang frustrasi kerja dengan karyawannya.

Lingkungan kerja yang dibangun untuk para karyawan dibuat agar karyawannya merasa nyaman saat bekerja, jika lingkungan kerja tidak mendukung bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dapat menjadi faktor karyawan untuk lebih memikirkan lagi untuk bekerja di lingkungan tersebut. Misalnya saja di lingkungan kerjanya dekat dengan sungai, namun secara tidak sengaja sungai tersebut menjadi tempat pembuangan limbah dari perusahaan tetangga dan menyebabkan bau di sungai tersebut. Bagi karyawan yang merasa tidak nyaman dengan bau tersebut mungkin lebih memilih berhenti dari pada nanti ada efek berkepanjangan jika mencium bau dari sungai yang dicemari limbah tersebut. Keselamatan kerja dalam aspek ini sangatlah penting bagi karyawan. Berdasarkan (Mangkunegara, 2017) keselamatan kerja menunjukkan penderitaan

dari keselamatan atau kondisi yang aman , kerugian atau kerusakan di tempat kerja. Aspek-aspek risiko keselamatan dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, aliran arus listrik, terkena benda tajam, teriris, luka lebam, patah tulang, terkilir, kerugian alat tubuh, pendengaran, dan penglihatan.

Menurut (Adamy, 2016) kepuasan kerja adalah kedudukan dari perasaan positif suatu personal terhadap pekerjaan mereka. Maknanya kepuasan kerja juga menyatakan bahwa kedudukan dipenuhinya harapan-harapan personal secara psikologi. Pekerjaan yang memuaskan akan memberikan suasana hati menjadi tenang, jika pekerjaan yang dilakukan kurang memuaskan akan memberikan dampak pada karyawan tersebut. Stres kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika berpengaruh positif maka pekerjaan yang dihasilkan akan kurang maksimal, jika berpengaruh negatif mungkin menjadi hal yang dihiraukan karyawan dan pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal. Menurut (Kristin et al., 2022) dalam penelitiannya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka besar keinginan untuk melakukan *turnover intention* semakin besar dan juga semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula pengaruh untuk melakukan *turnover intention*. Peneliti melakukan penelitian bagaimana seorang karyawan yang memiliki stres kerja yang berlebihan dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung yang dialaminya akan berpengaruh dalam pekerjaannya yang kurang maksimal dan mengakibatkan ingin keluar dari pekerjaan tersebut. Di Indonesia, meskipun terdapat peningkatan kesadaran akan pentingnya manajemen stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja, namun penelitian yang menyelidiki hubungan ini masih terbatas, terutama dalam konteks industri atau sektor tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini dengan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

BMT Artha Amanah Yogyakarta menjadi salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang cukup dekat dengan masyarakat salah satu contohnya dengan sektor

ekonomi jual beli yang ada di pasar tradisional. Dalam membuat skripsi ini saya memilih objek penelitian di BMT Artha Amanah Yogyakarta. Produk-produk yang ditawarkan BMT Artha Amanah Yogyakarta dapat membantu produktivitas usaha-usaha Masyarakat contohnya pembiayaan dengan akad *mudharabah-musyarokah* atau *murobahah*. Karyawan BMT Artha Amanah Yogyakarta yang mensosialisasikan produknya dengan masyarakat memerlukan keahlian dan fasilitas yang memadai guna mencapai target perusahaan, dengan faktor lingkungan kerja yang mendukung maka pekerjaannya yang akan dihasilkan menjadi maksimal. Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, tidak hanya penting bagi praktisi untuk pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga memiliki urgensi yang tinggi dalam memberikan solusi bagi tantangan yang dihadapi organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan karyawan mereka secara efektif.

B. RUMUSAN MASALAH

Pada latar belakang yang sudah dibahas yakni stres kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi *turnover intention* atau karyawan yang ingin berpindah untuk bekerja di tempat lain. Kemudian lingkungan kerja menjadi indikator yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention* atau untuk berpindah ke tempat lain. Dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang memungkinkan apakah variabel stress kerja dan variabel lingkungan kerja akan berpengaruh ke *turnover intention* akan menjadikan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih meningkat atau menurun. Berdasarkan penjelasan diatas dapat diuraikan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BMT Artha Amanah Yogyakarta?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BMT Artha Amanah Yogyakarta?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari pembahasan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun diatas, kemudian tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menganalisis hubungan variabel, serta menguji peran variabel mediasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BMT Artha Amanah Yogyakarta
5. Untuk mengetahui dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di BMT Artha Amanah Yogyakarta
6. Untuk mengetahui dan membuktikan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta

7. Untuk mengetahui dan membuktikan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di BMT Artha Amanah Yogyakarta

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Dibuatnya penelitian ini supaya penulis dapat menambah sudut pandang pengetahuan dan wawasan yang memperkuat penelitian terdahulu, dan juga menjadi kontribusi penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini juga dapat diharapkan untuk menambah referensi pada penelitian terbaru.

2. Manfaat Praktisi

- a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui indikator-indikator apa saja yang dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan. Diharapkan peneliti akan menjadi lebih memahami indikator-indikator apa saja yang menyebabkan *turnover intention* karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Untuk mencegah, memberi solusi dan mencegah masalah *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan

- c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber terbaru untuk penelitian yang sudah ada, kemudian penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber untuk penelitian yang akan diteliti di kemudian hari.