

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia adalah makhluk sosial yang pada dasarnya memiliki kebutuhan untuk saling berinteraksi dan tidak dapat lepas dari pengaruh orang lain. Atas dasar ini, manusia tidak akan pernah lepas dari kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat. Hal ini terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari, di lingkungan rumah, dalam organisasi sosial, dalam organisasi pendidikan atau dalam bidang kehidupan tertentu. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya ilmiah dan teknologi, dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset pada perusahaan yang berharga dan merupakan faktor utama dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia adalah penggerak yang sangat penting untuk memperoleh kinerja yang baik dan berkompeten di dalam perusahaan, dengan kata lain tanpa sumber daya manusia yang baik dan kompeten di dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain yang mempunyai sumber daya manusia yang baik dan kompeten.

Sumber daya manusia sangat melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan

membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibatnya terjadi *turnover intention* karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Salah satu perusahaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Turnover intention* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffane (2016:3).

*Turnover intention* merupakan kemungkinan yang bersifat subyektif yang dimana seorang akan merubah pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu dan merupakan pelopor dasar kepada *turnover* yang sebenarnya. Stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan *turnover intention*. Dalam perkembangannya, stress kerja harus diperhatikan oleh perusahaan untuk membuat karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut merasa nyaman dalam bekerja, hal tersebut dipengaruhi diri sendiri

maupun lingkungan sekitar mereka. Stress yang terjadi dapat berupa stress positif maupun negatif dimana stress itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stress.

Tekanan stress kerja yang tinggi, tuntutan peran dan sistem kerja menyebabkan karyawan tidak betah untuk menetap, sehingga dalam proses seleksi dan rekrutmen perusahaan harus lebih teliti dalam memilih karyawan apakah karyawan yang dipilih dapat bekerja dibawah tekanan dan cocok dengan budaya maupun sistem kerja di perusahaan.

PT. Equityworld Futures Jakarta merupakan salah satu anggota bursa berjangka yang resmi berdiri sejak tahun 2005, bergerak dibidang jasa investasi. Hingga kini perusahaan terus berkembang pesat seiring meningkatnya daya minat masyarakat untuk berinvestasi diproduk finansial. PT. Equityworld Futures Jakarta juga merupakan anggota perusahaan pialang resmi yang terdaftar di Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), PT. Bursa Berjangka Jakarta (BBJ) dan PT. Kliring Berjangka Indonesia (Persero).

Sebagian besar perusahaan pasti pernah mengalami *turnover*. Seperti halnya pada PT. Equityworld Futures Jakarta mengalami *turnover intention* karyawan. Hal ini terlihat dengan data *turnover* karyawan yang meningkat setiap tahunnya. Berikut data *turnover* karyawan dalam dua tahun terakhir dijelaskan pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta**  
**Tahun 2020-2021**

Bulan	Jumlah Karyawan yang Keluar	
	2020	2021
Januari	5 orang	3 orang
Februari	3 orang	2 orang
Maret	7 orang	2 orang
April	8 orang	2 orang
Mei	5 orang	3 orang
Juni	5 orang	1 orang
Juli	5 orang	3 orang
Agustus	5 orang	2 orang
September	5 orang	1 orang
Oktober	1 orang	1 orang
November	5 orang	5 orang
Desember	1 orang	10 orang
<b>Jumlah</b>	<b>55 orang</b>	<b>35 orang</b>

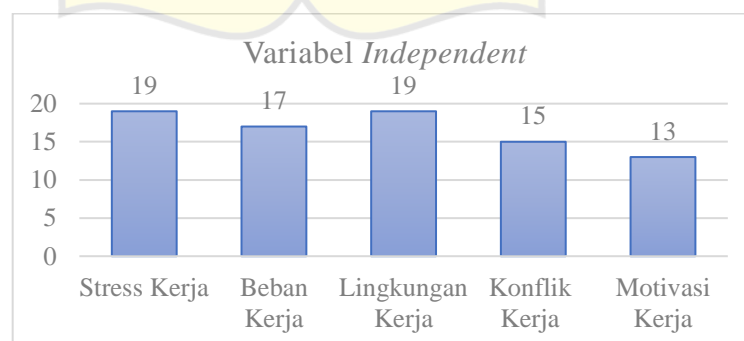
Sumber: HRD PT. Equityworld Futures Jakarta

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama dua tahun dari tahun 2020 hingga tahun 2021. Karyawan yang di maksud yaitu meliputi dari karyawan staff admin dan marketing pada PT. Equityworld Futures Jakarta.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 50% dan pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar meningkat sebanyak 31% dan jumlah karyawan keluar terbanyak ada pada Desember 2021 sebanyak 10 karyawan dalam satu bulan. Tingkat *turnover* relatif tinggi karena batas ideal menurut HRD PT.

Equityworld Futures Jakarta maksimal 10% dan HRD menyebutkan bahwa penyebab karyawan keluar yaitu dikarenakan karyawan tidak dapat mencapai target dan adapun permasalahan internal atau karena karyawan memang sudah mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain. Dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja dan beban kerja yang di dapat oleh karyawan tidak sesuai, termasuk dengan adanya pemotongan gaji, menyebabkan tingginya karyawan melakukan *turnover*. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention*, diantaranya yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan beban kerja.

Perlunya diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan di PT. Equityworld Futures Jakarta berpikiran untuk keluar dari pekerjaan, maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20 karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention*. Berikut presentase variabel-variabel pengaruh *turnover intention* pada karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta.

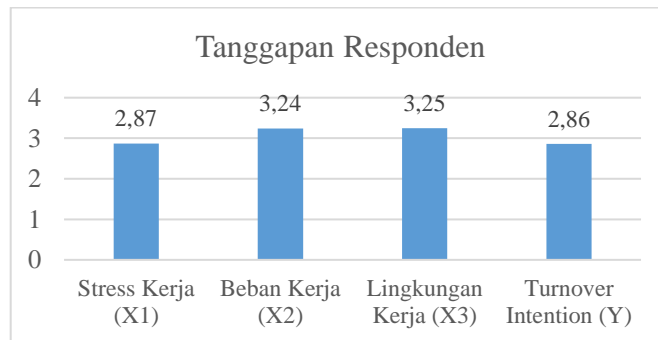


Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

**Gambar 1.1 Variabel *Independent***

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover intention*, diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki jumlah 19 orang yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang tinggi, variabel beban kerja memiliki jumlah 17 orang yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang tinggi, variabel lingkungan kerja memiliki jumlah 19 orang yang artinya variabel tersebut memiliki nilai yang sangat baik, variabel konflik kerja memiliki jumlah 15 orang yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang tinggi, dan motivasi kerja memiliki 13 memiliki nilai yang tinggi. Dengan demikian variabel stress kerja, beban kerja, dan lingkungan adalah variabel yang paling berpengaruh besar terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta.

Selanjutnya penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuisioner prasurvey kepada 20 karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai dimensi Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

**Gambar 1.2**  
**Grafik Tanggapan Responden Variabel Independen dan Dipenden**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi nilai stress kerja rata-rata sebesar 2,87 artinya tinggi, Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta memiliki tingkat stress kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk interpretasi nilai beban kerja rata-rata sebesar 3,24 yang artinya tinggi, ini berarti PT. Equityworld Futures Jakarta memiliki beban kerja yang tinggi. Sedangkan untuk interpretasi lingkungan kerja rata-rata sebesar 3,25 yang artinya sangat baik, ini berarti karyawan di PT. Equityworld Futures Jakarta sudah puas dengan apa yang diterima. Dan untuk interpretasi *turnover intention* rata-rata sebesar 2,86 yang artinya cukup tinggi, ini berarti bahwa keinginan karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta untuk keluar dari pekerjaannya cukup tinggi.

Jumlah karyawan yang terbatas menjadikan beban bagi karyawan, beban yang sering di alami oleh karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta yaitu adanya *double job* yang harus dikerjakan sehingga *job disct* yang seharusnya bisa dikerjakan secara maksimal tidak bisa terselesaikan secara

tepat waktu. Ditambah dengan loyalitas yang tinggi membuat karyawan semakin terbebani yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan. Keinginan keluar seperti mencari pekerjaan lain diluar perusahaan disebabkan karena karyawan itu sendiri untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, diluar organisasi dari wawancara yang dilakukan peneliti didapati beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta meningkat diantaranya adalah stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover intention* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Equityworld Futures Jakarta”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis berkeinginan melakukan penelitian di PT. Equityworld Futures Jakarta mengenai hubungan antara tingkat Stress Kerja, Beban



Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dialami oleh para karyawan. Maka berikut adalah beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan hal tersebut.

1. Tingkat stress kerja karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta yaitu tekanan/tuntutan dari atasan tinggi dan *turnover intention* tinggi.
2. Tingkat beban kerja karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta yaitu pencapaian target yang tinggi dan *turnover intention* tinggi.
3. Tingkat lingkungan kerja sangat baik yaitu kerja sama antar kelompok tetapi *turnover intention* tinggi.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Equityworld Futures Jakarta yang pernah berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian diadalannya penelitian “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Equityworld Futures Jakarta” adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta.

4. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Equityworld Futures Jakarta.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di tuliskan diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Equityworld Futures

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.

- b. 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.