

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini kenyamanan dalam bekerja setiap industri di Indonesia berbeda-beda, yang mana secara umum menitikberatkan pada lingkungan kerja seperti fasilitas, kebersihan tempat kerja, kompensasi, dan lain-lain. Definisi kenyamanan di lingkungan kerja bagi seorang karyawan berbeda-beda, akan tetapi secara umum terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja seperti stres kerja, rekan kerja, keamanan, dan fleksibilitas di ruang kerja. Maka dari itu perusahaan sebaiknya mempertahankan karyawan sebagaimana layaknya aset perusahaan karena apabila karyawan tidak dapat terpenuhi faktor-faktor tersebut maka dapat menyebabkan rasa ingin keluar dari perusahaan (*Turnover Intentions*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rutinaias Haholongan (2018) menunjukkan bahwa stres kerja dengan lingkungan kerja memiliki keterkaitan secara langsung terhadap *Turnover Intention*. Di mana lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan dalam bekerja misalnya penerangan atau cahaya yang cukup, keamanan di tempat kerja yang terjamin, maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut untuk mencari alternatif pekerjaan baik yang lebih aman.

Menurut Lee (2018) dalam Varshney (2019:3), *Turnover Intention* sebagai perspektif subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaannya saat ini untuk kesempatan lain. Sebagaimana penjelasan dari Lee, karyawan yang

meninggalkan atas permintaan organisasi maupun orang-orang yang meninggalkan atas inisiatif sendiri dapat menyebabkan gangguan dalam operasi, dinamika tim kerja dan kinerja unit. Maka berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan diatas, *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Intensi keluar (*Turnover Intention*) diartikan sebagai berpindahnya tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* tersebut dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian kerja, atau kematian anggota organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia (Nasution, 2019:142).

Oleh karena itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu sistem lingkungan dan stres kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengembalian kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) di sini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem lingkungan kerja dan penanganan stres kerja pada karyawan di suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

PT Parkland World Indonesia 2 atau yang lebih dikenal dengan “poong won” merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri alas kaki yaitu sepatu olahraga (New Balance), hasil produksi tersebut sesuai dengan pesanan dan ditujukan untuk diekspor. PT Parkland World Indonesia 2 terletak di Jl. Lanud Gorda KM 68 Ds. Julang, Kec. Cikande, Kab. Serang, Provinsi Banten, Indonesia.

Pandemi Covid-19 memiliki dampak yang begitu terasa khususnya bagi karyawan, segala aktivitas sangat berubah drastis dari biasanya dikarenakan segala kegiatan dilakukan dengan cara daring. Berkenaan hal ini terdapat pandangan bahwa karyawan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang merasa tidak nyaman dan stres dikarenakan berbagai faktor salah satunya karena karyawan ketakutan untuk berada dalam keramaian dan ketakutan bekerja di kantor seperti biasa. Salah satu aktivitas perusahaan dalam menyikapi pandemi ini yaitu dengan melakukan WFH (*Work From Home*) secara bergantian bagi karyawannya dan ada sebagian karyawan yang terpaksa harus diberhentikan atau dipangkas masa jabatannya karena pandemi ini. Oleh karena itu ada beberapa karyawan yang cemas dan ketakutan sehingga terpikirkan untuk keluar keluar dari perusahaan.

Peneliti memilih lokasi di PT Parkland World Indonesia 2 Serang, tentu tidak terlepas dari berbagai alasan. Adapun yang menjadi alasan mengapa peneliti memilih PT Parkland World Indonesia 2 Serang sebagai tempat penelitian. Dikarenakan peneliti mendapatkan fenomena tentang seringnya keinginan dari

beberapa karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (*Turnover Intentions*).

Di Provinsi Banten sendiri terdapat beberapa perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan sepatu olahraga, beberapa perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perusahaan Sepatu Olahraga di Provinsi Banten**

No	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT Parkland World Indonesia 2	Jl. Raya Lanud Gorda Maja No.Km. 6, Julang, Kec. Cikande, Kabupaten Serang
2	PT Nikomas Gemilang	Jl. Raya Serang-Jkt Rw 71 Tambak, Kec. Kibin, Kab. Serang.
3	Station Of Shoe	Jalan Ahmad Yani No.49, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang
4	Getzke Footwear	Jl. Gelam, Sepang, Kec. Serang, kota Serang
5	PT Mitra Abadi Raya Sukses	JL. Raya Serang, Km. 18, Cikupa, Sentul, Kec. Balaraja, Kabupaten Tangerang

Sumber: Wikipedia 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui ada lima perusahaan di Provinsi Banten yang bergerak di bidang industri pembuatan sepatu olahraga. Pada tabel berikutnya akan peneliti sajikan data *Turnover Intention* dari lima perusahaan di atas yaitu:

**Tabel 1.2**  
**Data *Turnover Intention* Perusahaan Sepatu Olahraga di Provinsi Banten**  
**Periode 2017-2021**

No	Nama Perusahaan	2017	2018	2019	2020	2021	Total
1	PT Parkland World Indonesia 2	16	19	17	26	23	101
2	PT Nikomas Gemilang	11	12	10	20	10	63
3	Station Of Shoe	9	15	0	18	10	52
4	Getzke Footwear	8	9	6	10	5	38
5	PT Mitra Abadi Raya Sukses	5	9	0	8	7	29

Sumber: Data Dari Bagian Personalia Masing-Masing Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa PT Parkland World Indonesia 2 memiliki jumlah *turnover* tertinggi dengan hasil 101 orang dalam periode 5 tahun terakhir. Dengan ini peneliti lebih tertarik untuk melakukan penelitian di PT Parkland World Indonesia 2 Serang.

Tingginya *Turnover Intention* karyawan pada PT Parkland World Indonesia 2 Serang umumnya merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam perusahaan. Tingginya *Turnover Intention* karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu manajemen perusahaan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data *Turnover Intention* Karyawan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang 2016-2021**

Keterangan	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jumlah Karyawan Awal	90	87	88	93	91	96
Karyawan Yang Keluar	18	16	19	17	26	23
Karyawan Yang Masuk	11	7	10	13	18	17
Jumlah Karyawan Akhir	83	78	79	89	83	90
<i>Turnover Rate</i> (%)	10,4%	9,6%	11,3%	9,3%	14,9%	12,3%
Rata-rata keluar (%)	11,3%					

Sumber: Bagian Personalia PT Parkland World Indonesia 2

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 terlihat bahwa secara keseluruhan terjadi fluktuasi jumlah karyawan pada PT Parkland World Indonesia 2 Serang. Perubahan terbesar terhadap jumlah karyawan terjadi pada tahun 2020, di mana perubahan jumlah karyawan sebesar 14,9 persen. *Turnover* tertinggi yang terjadi pada tahun 2020 tersebut dikarenakan adanya 26 orang karyawan yang keluar dari PT Parkland World Indonesia 2 Serang atau sebesar 14,9 persen. Hal ini tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 18 orang.

Dari Tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi selama enam tahun dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021. Menurut Edward Roseman (2017:46) menyatakan jika *turnover* perusahaan tersebut mencapai angka 10%, maka kategori *turnover* perusahaan tinggi.

Kemudian dapat diketahui pada enam tahun terakhir PT Parkland World Indonesia 2 Serang memiliki rasio *turnover* lebih dari 10%. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor penyebab mengapa karyawan tersebut keluar. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bagian HRD ada beberapa faktor yang menjadikan alasan berhentinya atau mengundurkan diri para karyawan yaitu mengundurkan diri dari perusahaan atas kemauannya sendiri atau karyawan yang masuk usia pensiun. Penjelasan lebih lengkapnya akan peneliti sajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Alasan-Alasan Karyawan Mengundurkan Diri Dari PT Parkland World Indonesia 2 Serang**

No	Alasan-Alasan Karyawan Mengundurkan Diri
1	Kurangnya target pencapaian para karyawan sehingga mereka merasa stres dan tertekan oleh beban kerja.
2	Para karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja di tempat mereka bekerja saat ini.
3	Jumlah upah/gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan.
4	Ada nya tekanan yang berat oleh atasannya
5	Menginginkan pekerjaan yang lebih menjanjikan.

Sumber: Hasil Survey Pra-Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa para karyawan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang merasa bahwa stres kerja dan lingkungan kerjanya tidak mendukung terhadap kinerja mereka serta upah/gaji yang diterima tidak

sesuai dengan harapan mereka, maka pada akhirnya mereka memilih mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

Hal yang mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya agar dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat melancarkan jalannya pekerjaan para karyawan. Karyawan dapat merasa tidak nyaman dalam bekerja apabila lingkungan dimana dia bekerja tidak membuatnya nyaman. Penerangan yang kurang atau berlebihan dapat mengganggu pandangan karyawan dalam bekerja, Temperatur ruangan kerja juga harus dijaga agar tidak terlalu panas ataupun tidak terlalu dingin sehingga karyawan merasa tidak merasa gerah ataupun tidak merasa kedinginan selama bekerja, dan kebisingan dalam ruangan kerja harus sangat dijaga karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja menurun maka karyawan akan merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk keluar.

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

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat

kinerja karyawan, yang juga akan mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dipisahkan satu sama lain. Karena keduanya harus saling seimbang, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan.

Adapun stres kerja yakni suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif ataupun negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan. Sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekanan.

Stres kerja sebagai salah satu fenomena dalam perusahaan tentu disebabkan oleh beberapa hal. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa penyebab stres kerja seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerjayang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja. Sedangkan gejala umum seseorang yang mengalami tingkat stres kerja tingkat tinggi meliputi; gejala tingkah laku seperti perputaran karyawan bicara yang gagap, menimbulkan pusing kepala perubahan dalam metabolisme



dapat menyebabkan serangan jantung, serta gejala kejiwaan dengan rasa ketidakpuasan kondisi kerja, kejengkelan, kelebihan peran dan sikap suka menunda-nunda pekerjaan.

Dalam kaitan ini, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti diperoleh data (fenomena) bahwa *Turnover Intention* yang terjadi di PT Parkland Indonesia 2 Serang dimana karyawan berpikir tidak ingin menghabiskan seluruh karirnya di perusahaan ini dan juga ingin secepatnya meninggalkan perusahaan, akan tetapi jika diberikan pekerjaan yang lebih baik maka karyawan tidak akan pindah.

Salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di PT Parkland Indonesia 2 Serang yaitu masalah *Turnover Intention* karyawan. *Turnover Intention* dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi, yaitu apabila karyawan yang keluar memiliki skill atau kemampuan yang bagus, maka hal tersebut bisa menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang.

Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu sistem stres kerja dan lingkungan kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengembalian kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem stres kerja dan lingkungan kerja

suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai kecenderungan keinginan untuk keluar pada karyawan yang masih bekerja di PT Parkland World Indonesia 2 Serang untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan *Turnover Intention*, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Tentang *Turnover Intention* Karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang**

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Saya mempunyai pikiran untuk berhenti dari perusahaan	2	2	17	5	4	83	2,76
2	Saya sempat mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan	0	3	15	6	6	75	2,50
3	Saya berniat ingin mencari pekerjaan yang lebih baik	1	2	17	6	4	80	2,66
Total Nilai Rata-Rata Keseluruhan							2,64	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa karyawan sering berpikir untuk berhenti dari perusahaan, karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan karyawan juga mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Mengenai *Turnover Intention* dapat dilihat rata-rata keseluruhan sebesar 3,42. Nilai rata-rata tersebut termasuk dalam kriteria

tidak baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi *Turnover Intention* di PT Parkland World Indonesia 2 Serang tinggi.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pendahuluan terhadap karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* di PT Parkland World Indonesia 2 Serang dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Displin Kerja	Etika Kerja	1	13	14	2	0	101	3,36
		Ketaatan Kerja	4	9	15	2	0	105	3,5
		Kehadiran	2	12	13	3	0	103	3,43
Skor rata-rata								3,43	
No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
2	Komitmen Organisasi	Afektif	2	14	13	3	0	111	3,7
		Berkelanjutan	3	11	14	2	0	105	3,5
		Normatif	2	16	12	1	0	117	3,73
		Tuntutan	2	13	12	3	0	102	3,4
Skor rata-rata								3,58	
No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
3	Kepuasan Kerja	Pekerjaan	2	14	12	2	0	106	3,53
		Gaji	4	13	10	3	0	108	3,6
		promosi	3	12	14	1	0	107	3,57
		Pengawasan	3	16	11	0	0	112	3,73
		Rekan Kerja	2	13	14	1	0	106	3,53
Skor rata-rata								3,6	
No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-

			SS (5)	SS (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		rata
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2	9	12	3	4	92	3,07
		Lingkungan Non Fisik	1	11	13	2	3	95	3,17
<b>Skor rata-rata</b>									<b>3,12</b>
No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
5	Budaya Organisasi	Pekerjaan	4	15	9	6	0	119	3,97
		Tuntutan Pekerjaan	3	12	11	4	0	104	3,47
		Karir Kerja	5	13	10	1	1	110	3,67
		Efektivitas	2	15	13	0	0	99	3,3
		Rekan Kerja	6	9	11	4	0	107	3,57
<b>Skor rata-rata</b>									<b>3,6</b>
sNo	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)		
6	Stres Kerja	Beban Kerja	1	6	11	6	6	80	2,67
		Konflik peran	1	10	12	4	3	96	3,2
		Ambiguitas Peran	2	7	15	3	3	92	3,07
<b>Skor rata-rata</b>									<b>2,98</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu faktor lingkungan kerja sebesar 3,12 dan stres kerja sebesar 2,98. Hasil penelitian dari Rutinaias Haholongan (2018) pun menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

Untuk memperkuat penelitian ini, dan untuk mengetahui bagaimana stres kerja di PT Parkland World Indonesia 2 Serang maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada

30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai stres kerja di PT Parkland World Indonesia 2 Serang:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuisisioner Pra survey Tentang Stres Kerja Karyawan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Stres Kerja	Beban Kerja	1	6	11	6	6	80	2,67
		Konflik peran	1	10	12	4	3	96	3,20
		Ambiguitas Peran	2	7	15	3	3	92	3,07
Skor Rata-Rata							2,98		

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas mengenai stres kerja dapat diketahui bahwa stres kerja karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,98 dari nilai maksimal yaitu 5. Maka nilai tersebut termasuk dalam kriteria kurang baik. Diketahui karyawan memiliki stres kerja pada pekerjaan, faktor stres itu sendiri didorong karena beban pada karyawan, di mana karyawan merasa terbebani oleh tuntutan perusahaan pada karyawan agar mampu memberikan kontribusinya pada perusahaan tempat ia bekerja, selain itu perbedaan pola pikir kerja pada karyawan dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Menurut pendapat Yuli (2018) stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang

dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam individu.

Stres kerja dapat berpengaruh dalam perusahaan merugikan maupun menguntungkan. Namun stres kerja banyak berpengaruh merugikan terlebih pada diri pegawai maupun perusahaan. Dengan keadaan atau kondisi mental baik dalam perilaku dan prestasi kerja yang menurun dari diri pegawai. Sehingga dari stres kerja tersebut dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan pegawai pun tidak mampu mengambil keputusan dan akan melarikan diri dari pekerjaan. Perilaku stres kerja dapat ditunjukkan melalui beberapa sikap, baik seperti marah-marah, agresif dan kurang kooperatif terhadap suatu permasalahan yang dihadapinya. Stres kerja juga dapat menyebabkan produktivitas yang rendah pegawai, sehingga dapat membuat kesalahan dalam bekerja dan pekerjaan yang harus dilakukan di perusahaan.

Selain stres kerja yang mempengaruhi *Turnover Intention* terdapat juga lingkungan kerja yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada PT Parkland World Indonesia 2 Serang. Adapun mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:28) untuk mengukur lingkungan kerja dapat digunakan beberapa indikator yakni; sirkulasi udara, kebisingan di tempat kerja, aroma tidak sedap di tempat kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan optimal. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap organisasi. Jika pegawai menyukai

Lingkungan Kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan Kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta Lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang baik serta kondusif dapat memberikan rasa kenyamanan bagi setiap tenaga kerja dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat memengaruhi setiap pekerja secara emosional, jika setiap tenaga kerja menyenangi lingkungan kerjanya maka bekerja akan merasa menyenangkan dalam melakukan aktivitas pekerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang bekerja, tentu akan membawa dampak yang baik bagi karyawan, terutama dalam keefektifitas karyawan ketika bekerja di dalam perusahaan.

Menurut Hariadja (2020:290) menyatakan bahwa untuk melihat kepuasan karyawan dalam bekerja tidak hanya dilihat dari apa yang dilakukan pada pekerjaan, tetapi juga terkait pada penilaian yang lain seperti mengikuti aturan kerja, berinteraksi dengan teman kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak disukai atau kurang diminati. Lingkungan kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permasalahan *Turnover Intention* dalam sebuah perusahaan. Sehingga lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan.

Permasalahan *Turnover Intention* dari perusahaan karena ada keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Perusahaan yang memiliki angka *Turnover Intention* yang tinggi berarti mengindikasikan bahwa karyawan tidak merasa

betah atau tidak puas bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya tingkat *Turnover Intention* maka dapat menyebabkan pengeluaran biaya yang cukup besar karena akan melakukan rekrutmen dan pelatihan bagi karyawan baru. Sehingga hal yang dapat dihindari dengan memperhatikan permasalahan stres kerja dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan.

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya faktor lingkungan kerja karyawan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden. Pada halaman berikutnya akan peneliti sajikan hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai lingkungan kerja karyawan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuisioner Pra survey Tentang Lingkungan Kerja Karyawan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	SS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2	9	12	3	4	92	3,07
		Lingkungan Non Fisik	1	11	13	2	3	95	3,17
Skor Rata-Rata							3,12		

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 mengenai lingkungan kerja, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja karyawan di PT Parkland World Indonesia 2 Serang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,12 dari nilai maksimal 5. Nilai tersebut termasuk kedalam kriteria kurang baik. Sehingga dapat diartikan bahwa PT Parkland World Indonesia 2 Serang belum terasa kondusif, hal tersebut dikarenakan karyawan



masih tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerja di tempatnya bekerja, Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah di uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang akan disajikan pada halaman berikutnya:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja
  - a. Karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang berpotensi mengalami stres kerja.
  - b. Karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang merasa tertekan dengan beban kerja yang di berikan perusahaan.
  - c. Karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang mempunyai perbedaan pola pikir dan pendapat antar sesama karyawan ketika mereka sedang bekerja.

## 2. Lingkungan Kerja

- a. Pengaruh lingkungan kerja dengan kehidupan sehari-hari setiap karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang kurang sehat, sehingga karyawan mendapat tekanan antar sesama rekan pegawai.
- c. Tidak ada upaya yang dapat dilakukan agar lingkungan kerja menjadi sehat, sehingga adanya hubungan yang kurang baik antar pegawai dan performa kerja yang menurun.

## 3. *Turnover Intention*

- a. Dampak dari *Turnover* menyebabkan beberapa masalah pada aspek kerugian waktu, biaya, dan pembinaan kepala pegawai baru serta perubahan suasana kerja.
- b. Beberapa pegawai berpikir untuk berhenti bekerja di tempat mereka kerja.
- c. Ketidakmampuan perusahaan untuk menekan jumlah pegawai yang ingin meninggalkan diri dari perusahaan.

### 1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja yang dirasakan karyawan PT Parkland World Indonesia Serang.
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang
3. Bagaimana keinginan karyawan terhadap *Turnover Intention* di PT Parkland World Indonesia 2 Serang.

4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang.
2. lingkungan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang.
3. Keinginan karyawan terhadap *Turnover Intention* di PT Parkland World Indonesia 2 Serang.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka manfaat dari penelitian ini, antara lain :

1. Dapat mengetahui permasalahan mengenai stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Parkland World Indonesia 2 Serang.
2. Dapat mengetahui permasalahan mengenai lingkungan kerja di PT Parkland World Indonesia 2 Serang.
3. Dapat mengetahui mengenai keinginan karyawan terhadap *turnover intention* PT Parkland World Indonesia 2 Serang.

4. Dapat mengetahui permasalahan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Parkland World Indonesia 2 dan dapat digunakan sebagai bahan untuk peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### 1. Bagi Peneliti

- a. Untuk mengetahui hal-hal mengenai stres kerja dan lingkungan kerja karyawan
- b. Untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi stres kerja dan lingkungan kerja karyawan pada PT Parkland World Indonesia 2.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan analisa terhadap stres kerja dan lingkungan kerja karyawan agar lebih baik.

##### 3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan selanjutnya.