

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini kenyamanan dalam bekerja setiap industri di Indonesia berbedabeda, 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*).

Dapat dikatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan atau kemunduran organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat berkembang dengan baik maka organisasi/perusahaan tersebut akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitupun sebaliknya, jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tidak dapat berkembang dengan baik (mengalami masalah) maka hal tersebut akan berakibat pada mundurnya kualitas organisasi/perusahaan yang bersangkutan (Nerissa,2022:3).

Didunia pekerjaan seringkali kita menemukan fenomena dimana banyak karyawan yang memilih untuk pindah dari perusahaan dan banyak pula karyawan yang memilih untuk tetap bertahan/tinggal dalam perusahaan. Karyawan yang memutuskan untuk pindah ataupun tetap bertahan dalam perusahaan umumnya didasarkan pada berbagai macam alasan. Karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh rasa ketidaknyamanan yang mereka rasakan. Dimana rasa ketidaknyamanan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal seperti misalnya lingkungan kerja, *job stress*, pimpinan, motivasi, beban kerja, kompensasi yang tidak sesuai dan lain sebagainya. Bukan hanya dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan saja, karyawan yang memilih untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ataupun karena rasa nyaman dengan lingkungan yang baru sehingga membuat mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (Nerissa, 2022:4). 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.

Perusahaan perlu memprioritaskan upaya untuk memotivasi, melatih, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover*). Perpindahan karyawan (*employee turnover*) merupakan suatu fenomena yang sering terjadi dalam ruang lingkup organisasi. *Turnover* karyawan adalah pengunduran diri seorang karyawan secara permanen baik sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi.

Pergantian karyawan karena *turnover* memberikan dampak yang positif bagi suatu organisasi. Terutama apabila pekerja-pekerja yang pergi adalah mereka yang berkinerja rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja. Namun, sebagian besar *turnover* karyawan justru memberikan dampak *negatif* terhadap organisasi. Diantaranya, ketika perusahaan merekrut seorang pegawai baru untuk menggantikan mereka yang keluar, biaya yang dikeluarkan tidaklah sedikit. Mulai dari biaya perekrutan yang terdiri atas biaya pemasangan iklan, penggajian perekrut, bahkan beberapa perusahaan yang menerima pelamar dari lokasi yang jauh biasanya membiayai perjalanan dan akomodasi pelamar. Selain itu, tentunya akan ada pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan job description agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan.

Menurut Buckingham, M., & Coffman, C. (2022) Ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Gallup Organization melakukan survei terhadap satu juta karyawan dan delapan puluh ribu manajer Hasil survei menunjukkan bahwa jika orang-orang yang memiliki potensi

tinggi meninggalkan perusahaan, maka lihatlah atasan tertinggi di departemen mereka. Lebih dari alasan apapun, dia adalah alasan orang bertahan dan berkembang dalam organisasi. Atasan pula yang menjadi alasan mengapa mereka berhenti dari pekerjaan dengan membawa pengetahuan, pengalaman, dan relasi.

Di sisi lain, kebutuhan utama seorang karyawan tidak terlalu terkait dengan uang, namun lebih terkait dengan bagaimana dia diperlakukan dan dihargai (Para manajer bisa membuat karyawan stres dengan cara yang berbeda-beda. Misalnya dengan terlalu mengontrol, terlalu curiga, terlalu mencampuri, sok tahu, dan terlalu mengecam. Para manajer terkadang lupa bahwa para pekerja bukanlah aset tetap, mereka adalah agen bebas. Jika hal ini berlangsung terlalu lama, maka seorang karyawan dapat memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya yang sudah diduplikasinya dan dapat membuat rasio *turnover* meningkat (Kristianto, 2023:21).

Perkembangan pada dunia bisnis saat ini juga membutuhkan sumber daya manusia yang baik, diiringi dengan semakin meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk dalam memenuhi kebutuhan yang mengakibatkan pada meningkatnya jumlah sampah di Indonesia, sebab itu perlu adanya perusahaan pengelola sampah untuk mengurai sampah-sampah tersebut menjadi ramah lingkungan. PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Kota Bandung atau biasa dikenal dengan Jubelo adalah entitas bisnis yang menyediakan layanan terkait pengumpulan, pengangkutan, pengolahan, dan pembuangan sampah. Mereka bertujuan untuk mengelola limbah dengan cara yang aman, efisien, dan berkelanjutan. Perusahaan ini menyediakan layanan pengumpulan sampah dari rumah tangga, bisnis, industri, dan fasilitas umum. Pengumpulan dilakukan secara teratur sesuai jadwal yang telah

ditentukan. Setelah dikumpulkan, sampah diangkut ke lokasi pengolahan atau pembuangan menggunakan kendaraan khusus. Di fasilitas pengolahan, sampah diproses untuk memisahkan material yang dapat didaur ulang, diolah menjadi kompos, atau diubah menjadi energi. Pengolahan juga mencakup metode untuk mengurangi volume dan toksisitas sampah. Sampah yang tidak dapat didaur ulang atau diolah lebih lanjut dibuang ke tempat pembuangan akhir (TPA) atau insinerator yang dirancang untuk menangani limbah secara aman dan meminimalkan dampak lingkungan. Dengan menyediakan layanan-layanan ini, perusahaan pengelola sampah membantu menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan, mendukung upaya daur ulang, dan berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan. Tabel 1.1 menunjukkan capaian kinerja pengelolaan sampah hasil dari penginputan data yang dilakukan oleh 289 Kabupaten/kota se-Indonesia pada tahun 2024.

**Tabel 1.1**  
**Data Capaian Kinerja Pengelolaan Sampah di Indonesia Pada Tahun 2024**

NO	Keterangan	Lokasi	Jumlah Ton/Tahun
1	Timbul Sampah	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	31,832,488.80
2	Sampah Terkelola	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	20,451,852.03
3	Penanganan Sampah	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	15,815,710.33
4	Sampah Tidak Terkelola	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	11,380,636.77
5	Pengurangan Sampah	289 Kabupaten/Kota se-Indonesia	4,636,141.70

Sumber: Sistem Informasi Penyelenggaraan Sistem Nasional (SIPSN) 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 keterangan sampah timbul di Indonesia berada pada urutan pertama dengan jumlah 31,832,488.80 ton/tahun, kemudian disusul dengan sampah terkelola dengan jumlah 20,451,852.03 ton/tahun, penanganan sampah dengan jumlah 15,815,710.33 ton/tahun, sampah tidak terkelola dengan jumlah 11,380,636.77ton/tahun, dan, pengurangan sampah berada pada urutan terakhir dengan jumlah sebanyak 4,636,141.70 ton/tahun. Ini menandakan bahwa jumlah produksi timbul sampah di Indonesia masih sangat banyak dari pada jumlah pengurangan sampah. Perusahaan pengelola sampah di Indonesia diharapkan dapat memanfaatkan sampah-sampah tersebut untuk di daur ulang menjadi hal yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Keberadaan PT. Loka Karya Inovasi Bersama Kota Bandung salah satu perusahaan pengelola sampah di Indonesia diharapkan dapat memanfaatkan sampah-sampah tersebut untuk di daur ulang menjadi hal yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat sesuai dengan Peraturan Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 mengatur tentang pengelolaan sampah. Undang-undang ini mendefinisikan sampah sebagai sisa kegiatan manusia atau proses alam yang berbentuk padat atau semi padat, dan dapat terurai atau tidak dapat terurai.

UU ini juga mengatur bahwa setiap orang wajib mengurangi dan menangani sampah dengan cara yang berwawasan lingkungan. Sampah yang memerlukan pengelolaan khusus disebut sampah spesifik. Pengelolaan sampah spesifik tidak dapat dilakukan secara seragam, melainkan harus disesuaikan dengan karakteristik, volume, frekuensi timbulnya, dan faktor lainnya. dan faktor lainnya.

## Lanjutan Tabel 1.3

**Tabel 1.2**  
**Perusahaan Pengelola Sampah Di Kota Bandung**

No.	Nama Perusahaan	Rating
1	Waste4Change	5.0
2	PT Jabar Lestari	4.9
3	PT Jamkrindo	4.8
4	Bank Sampah Bersinar	4.5
5	Mulung.co	4.2
6	PT Migas Hulu	4.1
7	PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo)	4.0

Sumber: IDNTimes.com (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut terdapat beberapa perusahaan pengelola sampah di Indonesia salah satu nya PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Kota Bandung menempati urutan terbawah dengan *rating* terkecil yaitu sebesar 4,0. Berdasarkan data yang terlihat juga bahwa PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Kota Bandung juga masih mendapatkan *rating* yang kurang baik. Jubelo adalah perusahaan teknologi yang fokus utamanya adalah pengelolaan sampah (*waste management*). Perusahaan ini berupaya membentuk ekosistem pengelolaan sampah yang bertujuan untuk mencapai *Zero Waste* dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Berikut data sistem penilaian *Turnover Intention* pada PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) kota Bandung. Pada Tabel 1.3 berikutnya akan peneliti sajikan data *Turnover Intention* dari 7 perusahaan yaitu:

**Tabel 1.3**  
**Data Turnover Intention Perusahaan Pengolahan Sampah di Kota Bandung**  
**Periode 2021-2023**

No.	Nama Perusahaan	2021	2022	2023	Total
1	Waste4Change	5	9	23	37
2	PT Jabar Lestari	11	12	25	48
3	PT Jamkrindo	20	14	5	39
4	Bank Sampah Bersinar	15	25	10	50
5	Mulung.co	21	5	15	41
6	PT Migas Hulu	4	8	12	24
7	PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo)	32	35	46	113

Sumber : Data Dari Bagian Personal Masing-Masing Perusahaan

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Kota Bandung memiliki jumlah *turnover* tertinggi dengan hasil 113 orang dalam periode 3 tahun terakhir. Dengan ini peneliti lebih tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Kota Bandung. Tingginya *Turnover Intention* karyawan pada PT. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Kota Bandung 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. Loka Karya Inovasi Bersama (Jubelo) Kota Bandung, maka dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1. 3**  
**Data *Turnover Intention* Karyawan di PT. Loka Karya Inovasi**  
**Bersama (Jubelo) Kota Bandung**  
**Periode 2021-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Karyawan Keluar			Jumlah Karyawan Keluar	(%)
			R	P	PHK		
2021	200	10	10	9	3	32	15,3%
2022	188	10	13	12	10	35	18,6%
2023	162	5	20	11	15	46	29,2%
Jumlah Total			33	23	28	113	///

**Keterangan :**

R : *Resign* (Pengunduran diri karyawan)

P : Karyawan yang telah habis masa kerja (pensiun)

PHK : Pemecatan karyawan karena *indiscipliner*

% : (Jumlah Karyawan keluar / Jumlah karyawan dalam satu periode) x100%

Sumber: Sustainability Report PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, dapat di ketahui bahwa *turnover* karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Tingkat *turnover* karyawan yang paling tinggi berada pada tahun 2023. Jika

di perhatikan lebih dalam, jumlah karyawan yang mengundurkan diri (*resign*) jauh lebih besar di bandingkan dengan jumlah karyawan yang telah habis masa kerjanya (*pensiun*). Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian serius bagi perusahaan, terutama dalam hal mencegah terjadinya peningkatan *turnover* karyawan. Karena jika tidak segera di tangani maka *turnover* karyawan akan terus mengalami peningkatan. Salah satu indikator utama yang dapat memprediksi terjadinya perilaku aktual dari *turnover* karyawan adalah *turnover intention*. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan maka penulis melakukan penyebaran kuisisioner pra survei kepada 30 orang karyawan. PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung pada Tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuisisioner Pra Survey Mengenai Variabel *Turnover Intention* Karyawan di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Bandung**

NO	Pertanyaan	Frenkuensi Jawaban					Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya terkadang berfikir untuk meninggalkan perusahaan	2	4	10	10	4	101	3,3
2	Saya berpikir pekerjaan lain lebih baik menarik dari pekerjaan saat ini	0	1	2	13	12	120	4,0
3	Saya terkadang mencari informasi pekerjaan diperusahaan lain yang lebih baik	1	2	3	18	6	117	3,9
4	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik	3	6	7	8	6	94	3,1
5	Saya merasa akan keluar dari pekerjaan jika menemukan perusahaan yang lebih baik	0	5	3	12	9	116	3,8

Lanjutan Tabel 1.4

NO	Pertanyaan	Frenkuensi Jawaban					Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
6	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini	2	4	13	7	4	96	3,2
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,5</b>
Rat-rata x F=Jumlah karyawan (30 orang)								
Skor Rata-rata=Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber : Hasil oleh data kusioner pra-survey 2024

Berdasarkan data hasil kuesioner pra survei pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* mempunyai nilai skor rata-rata 3,5 yang menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik, dimana masih banyak karyawan yang memutuskan ingin keluar, terkadang berfikir untuk meninggalkan perusahaan, berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini, terkadang mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik, berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik, dan akan keluar dari pekerjaan jika menemukan perusahaan yang lebih baik.

Berdasarkan data hasil kuesioner pra survey diatas pada pernyataan bahwa karyawan berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini dengan nilai skor 4,0 dengan 13 orang karyawan menjawab setuju, hal ini menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik, dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung yang berfikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini. Hal ini sangat sering terjadi di beberapa perusahaan bahkan perusahaan besar sekalipun.

Berdasarkan data hasil kuesioner pra survey diatas pada pernyataan bahwa karyawan terkadang mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang lebih

baik dengan nilai skor 3,9 dengan 18 orang karyawan menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik, dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) terkadang mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan mencari informasi pada perusahaan lain dengan sengaja atau tidak sengaja mendapatkan informasi tentang perusahaan lain

Berdasarkan data hasil kuesioner pra survey diatas pada pernyataan bahwa karyawan akan keluar dari pekerjaan jika menemukan perusahaan yang lebih baik dengan nilai skor 3,8 dengan 12 orang karyawan menjawab setuju, hal ini menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik, dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung akan meninggalkan perusahaan jika menemukan perusahaan yang lebih dengan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas karyawan PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung memiliki pemikiran ataupun niat yang kuat untuk keluar dari perusahaan.

Menurut P. Stephen & Coulter, Mary dialih bahasakan Sedarmayanti (2020:23) Menurut Busro (2020:251) ada 2 dimensi Lingkungan Fisik dan lingkungan nonfisik diantaranya: hubungan antar karyawan dan fasilitas perusahaan yang memadai. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Kusioner Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja di PT Loka Karya**  
**Inovasi Bersama (JUBELO)**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Skor	Rata rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
Lingkungan Kerja	Fisik	10	1	4	5	3	71	2,3
	Non Fisik	10	3	8	7	6	79	3,2
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>2.7</b>
Jumlah Skor-Nilai x Frekuensi								
Rata-rata-Jumlah skor/jumlah responden (30)								
Skor Rata-rata = Total rata-rata / jumlah dimensi								

Sumber: Hasil oleh data pra-survei 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa skor mengenai Lingkungan kerja yang dilakukan karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki rata rata sebesar 2,75 dari nilai meksimal 5. Lingkungan kerja yang memiliki rata rata 2,3 yang menunjukan bahwa lingkungan kerja di perusahaan yang dirasakan oleh karyawan yaitu kurang nyaman. Salah satu faktor yang dianggap kurang nyaman oleh karyawan yaitu sirkulasi udara ditempat kerja belum memadai dan penerangan atau pencahayaan ditempat belum memadai hal tersebut membuat karyawan kurang termotivasi untuk semangat dalam melakukan pekerjaan.

Pada Tabel 1.5 diatas 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.

Menurut Menurut Gibson Ivancevich dialihkan bahasa oleh Nawawi (2022 :17) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu lingkungan, organisasi, individu, dan keluar sebagai berikut. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra Survey Mengenai Variabel *Job stress* di PT Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO)**

NO	Pertanyaan	Frenkuensi Jawaban					Skor	Rata rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya merasa tegang jika ada berbagai bentuk perubahan system yang baru diperusahaan	0	2	3	10	15	116	4,1
2	Saya merasa tertekan dan tidak nyaman dengan lingkungan kerja di tempat kerja	6	5	10	5	4	96	3,2
3	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya	7	8	7	3	5	81	2,6
4	Saya tertekan karena desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan	1	4	6	11	9	117	3,8
5	Saya merasakan tertekan jika pendapat saya berbeda dengan rekan kerja	4	8	9	4	5	88	2,9
6	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	0	3	5	12	10	119	3,9
<b>Skor Rata-rata</b>								<b>3,6</b>
Rat-rata x F=Jumlah karyawan (30 orang)								
Skor Rata-rata=Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil oleh data pra-survey 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.6 di atas menunjukkan bahwa variabel job stress dengan 3 dimensi mempunyai nilai skor rata-rata 3,6 yang menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik. Setiap karyawan pasti memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya. Dilihat dari nilai rata-rata pernyataan diatas terjadinya *job stress* pada karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung yaitu

dikarenakan karyawan merasa tegang karena ada berbagai bentuk perubahan sistem yang baru di perusahaan, merasa tertekan karena desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat karyawan frustrasi.

Berdasarkan data hasil kuesioner pra survey Tabel 1.6 pada pernyataan Variabel *Job stress* dimensi lingkungan bahwa karyawan merasa tegang jika ada berbagai bentuk perubahan sistem yang baru di perusahaan dengan nilai skor 3,8 dengan 10 orang karyawan menjawab setuju, hal ini menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik, dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung akan merasa tegang jika ada perubahan pada sistem yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data hasil kuesioner pra survey Tabel 1.5 pada Variabel *Job stress* dimensi organisasi pernyataan bahwa karyawan merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat karyawan merasa frustrasi dengan nilai skor 3,9 dengan 12 orang karyawan menjawab setuju, hal ini menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik, dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung sering merasa frustrasi karena tuntutan pekerjaan

Berdasarkan data hasil kuesioner pra survey Tabel 1.6 pada pernyataan Variabel *Job stress* dimensi individu bahwa karyawan tidak menggunakan waktu dengan baik sehingga karyawan merasa adanya desakan waktu pada pekerjaan. Berdasarkan data hasil kuesioner pra survey diatas pada pernyataan bahwa karyawan merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering

membuat karyawan merasa frustrasi dengan nilai skor 3,6 dengan 12 orang karyawan menjawab setuju, hal ini menunjukkan kondisi tinggi dengan kategori kurang baik, dengan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung sering merasa frustrasi karena tuntutan pekerjaan.

Untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap keinginan karyawan PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung untuk berhenti dari pekerjaannya, maka penulis melakukan penyebaran kuisisioner terhadap 30 orang karyawan. Berikut adalah Tabel 1.8 mengenai faktor yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung.

**Lanjutan Tabel 1.8**  
**Tabel 1.8**  
**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung**

Variabel	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
Displin Kerja	Saya hadir selalu tepat waktu	6	5	10	5	4	96	3,2
	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan	5	8	12	3	2	94	3,1
	Kinerja anda dihargai oleh atasan	2	5	8	7	7	100	3,3
Skor rata-rata variabel Displin kerja								3,2
Lingkungan kerja	Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja sudah memadai	8	4	9	3	6	85	2,8
	Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja sudah memadai	6	7	7	4	6	88	2,9
	Siklus udara dikantor sudah	10	3	7	5	5	82	2,7

Lanjutan Tabel 1.8

Variabel	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
	memadai tempat kerja							
	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin atau atasan	13	3	5	4	5	75	2,5
	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan pemimpin atau atasan	12	3	5	3	6	76	2,5
Skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja								2,75
Kempinan	Pempinan mampu mengambil keputusan bijak	4	2	6	9	9	111	3,7
	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawan untuk memberikan pendapat	7	2	7	9	7	103	3,4
	Pempinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan emosi dengan baik ketika terjadi masalah	7	2	5	8	8	96	3,2
Skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja								3,4
Kompensasi	Saya merasa puas dengan gaji saya saat ini	4	2	5	11	8	107	3,4
	Saya sudah mendapatkan tunjangan dengan fasilitas yang adil	6	0	8	8	8	102	3,5
Skor rata-rata variabel Kompensasi								3,5
Motivasi	Saya selalu ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang di perintahkan	6	4	11	6	3	76	2,6
	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya	3	9	9	4	5	89	2,9
	Saya selalu ingin menjadi yang terbaik diantara karyawan yang lainnya	6	4	11	6	3	86	2,9
Skor rata-rata variabel Motivasi								2,8

Lanjutan Tabel 1.8

Variabel	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
<i>Job stress</i>	Saya merasa tegang jika ada berbagai bentuk perubahan system yang baru diperusahaan	0	2	3	10	15	116	4,1
	Saya merasa tertekan dan tidak nyaman dengan lingkungan kerja di tempat kerja	6	5	10	5	4	96	3,2
	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya	7	8	7	3	5	81	2,6
	Saya tertekan karena desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan	1	4	6	11	9	117	3,8
	Saya merasakan tertekan jika pendapat saya berbeda dengan rekan kerja	4	8	9	4	5	88	2,9
	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi	0	3	5	12	10	119	3,9
Skor rata-rata variabel <i>Job Stress</i>								3,6
Pengembang Karir	Saya merasa mendapatkan perlakuan yang adil dalam system karir saat ini	4	2	6	9	9	111	
	Pimpinan selalu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karir karyawan	4	1	7	9	9	108	3,6
	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang sangat baik	3	3	9	10	5	101	3,3
	Saya merasa memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja	7	2	8	8	8	96	3,4
Skor rata-rata variabel Pengembangan Karir								3,4
<i>Self Efficacy</i>	Saya selalu yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun	3	7	10	10	0	87	2,9

Lanjutan Tabel 1.8

Variabel	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Sekor	Rata-Rata Skor
		STS	TS	KS	S	SS		
	Saya merupakan pribadi yang selalu bekerja keras dan gigih	4	7	11	8	0	83	2,9
	Saya tidak pernah ragu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	5	5	8	11	1	88	2,7
Skor rata-rata variabel <i>Self Efficacy</i>								2,8

Sumber : Hasil oleh data kusioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 30 responden mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi *Turnover Intention* PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung, berdasarkan hasil kuesioner pra-survei yang mendapatkan rata-rata persentase yang paling rendah yaitu variabel lingkungan kerja dengan hasil rata-rata sebesar 2,75 dan rata-rata persentase yang paling tinggi yaitu variabel *job stress* dengan hasil rata-rata sebesar 3,6.

Hal yang mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* salah satunya variabel 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. Menurut Hamdani, A., & Sarman, H. R. (2023) menyatakan 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.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap permasalahan *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. Sehingga lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Hariadja (2020) 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.

Menurut Fitriani, D. R., & Rusmana, S. C. (2023) Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada ditempat kerja, dan hal tersebut akan membuat karyawan berpikiran untuk berhenti atau pindah dari tempat bekerja (*turnover intention*) dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung karyawan untuk *turnover intention*.

Pada hasil kuesioner pra survey ini peneliti melakukan wawancara Bersama Staff di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung membenarkan bahwa beberapa karyawan mengalami tingkat *job stres* kerja karena merasa tertekan dalam pekerjaan yang diberikan dengan desakan waktu yang sangat singkat, karyawan merasa tidak mampu dan tidak bisa menggunakan waktunya secara efektif dan efisien, selain juga karyawan merasa tegang bila terjadi perubahan sistem yang terjadi di perusahaan.

*job stress* merupakan ancaman serius bagi organisasi modern saat ini, yang dapat menimbulkan sejumlah dampak buruk baik bagi karyawan maupun perusahaan. Pertama, adanya kecenderungan *job stres* menurunkan kinerja karyawan. Kedua, jika pekerja mendapat banyak tekanan dalam pekerjaan, kinerjanya tidak akan maksimal. Ketiga, orang yang mengalami stres di tempat kerja sering kali menjadi lesu dan tidak masuk kerja. Keempat, karena kondisi kerja yang tidak nyaman, karyawan sering kali meninggalkan kantor tanpa izin. Kelima, karena beban kerja yang padat, para pekerja merasa ingin berhenti (Medysar et al., 2019)

Menurut Rutinaias Haholongan (2022) menunjukkan bahwa *job stress* 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.

Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan skor dibawah rata-rata yaitu variabel lingkungan kerja dan *job stres* , hal ini menunjukkan bahwa *turnover intentuin* karyawan pada PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung di pengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan *Job Stress* yang menyebabkan tingkat *turonver intetion* sangat tinggi. Kurangnya memperhatikan lingkungan kerja dapat berdampak serius dalam pencapaian tujuan suatu instansi. Karena lingkungan kerja dan *job stress* merupakan suatu dorongan agar karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi Instansi dan juga mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan karyawan, ini merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan mereka akan merasa puas atas hasil yang mereka kerjakan. Lingkungan Kerja dan *job stress* menjadi hal yang paling penting bagi karyawan, karyawan akan merasa lebih nyaman dan aman saat berkerja.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survei dari setiap variabelnya maka dapat disimpulkan bahwa PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung memiliki permasalahan *turonver intention* yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan *job stress* terhadap *turonver intention*. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB STRES* TERHADAP *TURONVER INTENTION* PT. LOKA KARYA INOVASI BERSAMA (JUBELO) Kota Bandung**”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan perumusan masalah merupakan proses krusial dalam penelitian, yang bertujuan untuk memberikan kepada pembaca sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian. Identifikasi masalah

bertujuan agar peneliti mendapatkan permasalahan yang sesuai dengan judul yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah adalah pernyataan tentang permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti yang mana pernyataan tersebut mengarah kepada apa yang akan dikaji. Berdasarkan uraian di atas, penulis penelitian ini mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja
  - Kurangnya memperhatikan hubungan antara karyawan dengan karyawan
  - Kurangnya memperhatikan hubungan karyawan dengan atasan
2. *Job Stress*
  - Tingginya tegangan jika ada berbagai bentuk perubahan sistem yang baru di perusahaan.
  - Tingginya tekanan karena desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
  - Tingginya tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat karyawan frustrasi.
3. *Turnover Intention*
  - Tingginya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini.
  - Tingginya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang lebih baik.

- Tingginya akan keluar dari pekerjaan jika menemukan perusahaan yang lebih baik.
- Tingginya *Turnover Intention* pada PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung mengalami kenaikan dari 3 tahun kebelakang.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Lingkungan Kerja karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *Job Stress* pada karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang *Turnover Intention* karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung
4. Seberapa besar tanggapan karyawan tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan tentang Lingkungan Kerja pada karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung.

2. Tanggapan karyawan tentang *Job Stress Kerja* pada karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung.
3. Tanggapan karyawan tentang *Turnover Intention* Karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Stress Terhadap Turnover Intention* Karyawan di PT. Loka Karya Inovasi Bersama (JUBELO) Kota Bandung.

### **1.3.1 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Kemudian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

### **1.3.2 Kegunaan Teoritis**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Kemudian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan berikut:

### **1.3.3 Kegunaan Praktis**

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambahkan informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahwa studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, *Job Stres* dan *Turnover Intention*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

3. Bagi pihak lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai Lingkungan Kerja, *Job Stress* dan *Turnover Intention*.