

BAB I

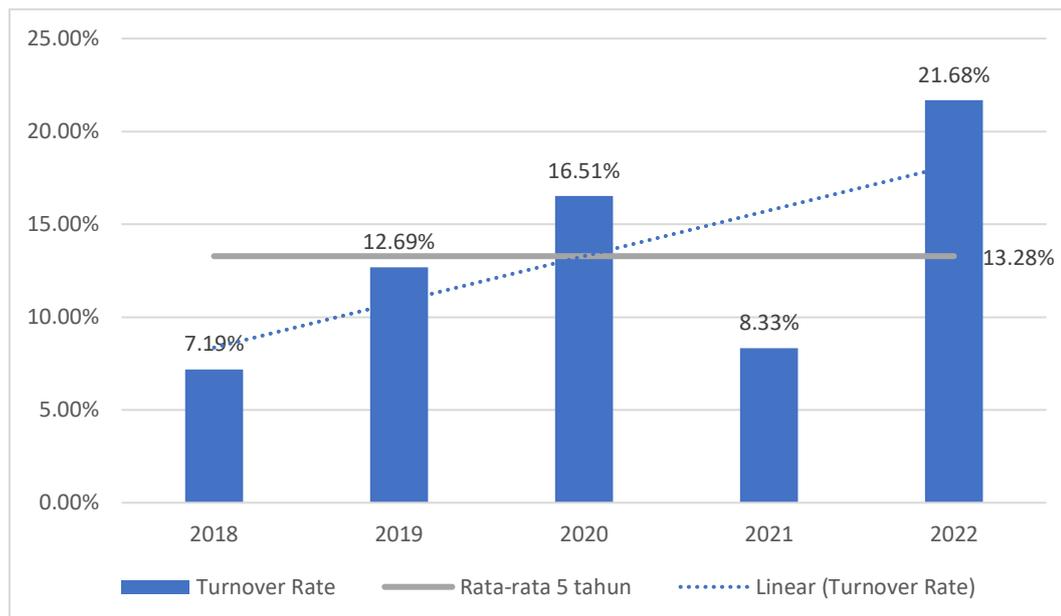
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Turnover intention menjadi permasalahan serius yang terjadi di perusahaan, karena dengan adanya lonjakan dalam *turnover intention* dapat berdampak buruk bagi perusahaan, demikian yang diungkapkan oleh Mobley (2011) dimana dampak buruk tersebut diantaranya yaitu adanya penambahan biaya rekrutmen dan pelatihan ulang karyawan baru, biaya pesangon, terganggunya lingkungan sosial dan struktur komunikasi, penurunan produktivitas dan kualitas kerja, kehilangan karyawan yang berkinerja tinggi, serta berkurangnya kepuasan diantara karyawan yang masih bertahan dalam perusahaan.

Permasalahan *turnover intention* sering kali terjadi pada karyawan dari berbagai jenis perusahaan, tidak terkecuali karyawan Badan Usaha Milik Negara, seperti halnya yang terjadi di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung. PT TASPEN (Persero) atau Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan Pejabat Negara.

Tingginya *turnover intention* di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung ditunjukkan dari data *turnover rate* karyawan tahun 2018-2022 pada grafik berikut ini:



Gambar 1.1 Data *Turnover Rate* Karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung 2018 s/d 2022

Sumber: HRD PT TASPEN (Persero) KCU Bandung

Berdasarkan data *turnover* yang terdapat pada Gambar 1.1, dapat terlihat bahwa *turnover rate* karyawan semakin tahun cenderung semakin meningkat dengan persentase rata-rata selama 5 tahun sebesar 13,28%. Mengacu pada Gillis dalam Kurniawaty (2019), *turnover rate* karyawan dalam suatu perusahaan dikatakan normal apabila berada pada persentase 5-10%, dan relatif tinggi apabila melebihi 10%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan berada pada kategori tinggi. Tingginya tingkat *turnover* karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung terjadi karena sebagian besar karyawan mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan lain, karyawan merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak atas kinerjanya, penurunan prestasi, karir yang dirasa tidak berkembang, adanya masalah mengenai beban kerja, serta adanya konflik keluarga.

Turnover intention merujuk pada keinginan atau niat karyawan untuk keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan

terkait *turnover intention* dimana perilaku ini didasari oleh keinginan seorang karyawan untuk pergi dari perusahaan tempatnya bekerja atas kemauannya sendiri maupun secara paksaan yang penyebabnya dikarenakan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan ditemukan opsi pekerjaan lain. Selaras terhadap apa yang diungkapkan oleh Meindro dan Ayu (2021) dimana berdasarkan hasil penilaian responden, penyebab karyawan meninggalkan perusahaan salah satunya karena pekerjaan yang diberikan kurang menarik.

Secara lebih lanjut Mathis dan Jackson (2012) menjelaskan terkait *turnover intention* sebagai suatu proses saat pekerja mempunyai keinginan untuk mengeluarkan diri dari perusahaan dan posisinya digantikan kembali oleh karyawan lain. Pergantian posisi tersebut harus segera dilakukan karena menurut Westover (2014) hal tersebut dapat menimbulkan kerugian, terlebih apabila karyawan yang keluar merupakan karyawan yang berpotensi.

Salah satu upaya perusahaan untuk mengatasi fenomena *turnover* yaitu dengan mengelola sumber daya manusia secara lebih baik dan berkesinambungan sebagai upaya untuk mengurangi tingkat stres yang kemungkinan dialami karyawan serta mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam lingkungan kerja karyawan.

Goldenson (2014) mengatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi internal maupun eksternal yang membebani suatu individu. Keadaan stres cenderung menimbulkan permasalahan dan penyesuaian baru, dan dalam jangka waktu yang lama dapat melemahkan pertahanan individu dan menyebabkan adanya hambatan dan rasa tidak puas akan pekerjaannya. Hal ini yang kemudian dapat memengaruhi niat karyawan untuk pindah dari perusahaan.

Sedangkan Luthans (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang berkaitan dengan proses psikologi yang didalamnya terdapat tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan pada individu. Hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* didukung oleh banyaknya penelitian terdahulu yang membahas topik serupa. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ji Young Ahn dan Wang Chaoyu (2019) yang membuktikan fakta dimana stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Selain stres, faktor lain yang memiliki *impact* terhadap tingkat *turnover intention* karyawan adalah iklim organisasi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnaya Sari Tarigan et al (2021) dengan hasil yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di STMIK STIE Mikroskil. Diperkuat dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ratna Dewi (2017), yang membuktikan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Robbins dan Judge (2017) iklim organisasi merupakan gambaran terhadap masing-masing anggota organisasi tentang organisasi itu sendiri dan lingkungan tempat mereka bekerja. Hampir semua hal mengenai iklim organisasi didasari oleh segala sesuatu yang terjadi dalam suatu perusahaan. Iklim merupakan *output* dari perilaku sejumlah individu yang berada dalam suatu organisasi.

Iklim organisasi juga bisa dilihat sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerjanya yang hanya dapat dirasakan dan memengaruhi perilaku setiap anggota yang terlibat di dalamnya serta iklim organisasi tersebut terwujud karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan definisi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer (2012) dimana iklim

organisasi diyakini sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan, dirasakan oleh individu yang terdapat di dalam organisasi, memengaruhi cara berperilaku mereka dan bisa disimpulkan dengan memahami kumpulan sifat atau karakteristik organisasi.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu, terdapat para penelaah yang mengaplikasikan variabel stres kerja dan iklim organisasi dalam faktor yang dapat memengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitiannya, Tamarantika Hermia dan Hendri Soekotjo (2020) mengungkapkan keterkaitan positif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan *turnover intention* serta keterkaitan positif dan tidak signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel *turnover intention*. Hasil yang sama diungkapkan oleh Dede Jaelani dan Rika Desiani (2020) dimana adanya keterkaitan secara positif dan signifikan antara variabel stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa ketika tingkat stres karyawan meningkat, maka secara bersamaan tingkat *turnover intention* pun akan lebih tinggi, dan sebaliknya ketika kondisi iklim organisasi baik, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perlu kiranya dilakukan penelitian untuk membuktikan adanya pengaruh antara stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT TASPEN (Persero) KCU Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari beberapa uraian yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai stres kerja, iklim organisasi, dan *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai stres kerja, iklim organisasi, dan *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Ilmiah

Diharapkan dapat berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan kajian mengenai hubungan antara stres kerja, iklim organisasi dan *turnover intention*.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai *feedback* untuk bagian internal PT TASPEN (Persero) KCU Bandung untuk mengatasi dan menurunkan tingkat *turnover* karyawan agar dapat menghindari kerugian yang kemungkinan dapat dialami oleh perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi para pembaca serta pihak lainnya yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa.