

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan vital sebagai elemen strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kapasitas pengetahuan, loyalitas, serta pengalaman yang dimiliki karyawan memungkinkan perusahaan mencapai target jangka panjang secara optimal dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak sebatas pada proses rekrutmen maupun peningkatan kompetensi, tetapi juga mencakup upaya mempertahankan tenaga kerja agar tetap loyal dan produktif dalam jangka waktu yang berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, salah satu persoalan utama yang kerap dihadapi adalah *turnover intention*, yaitu dorongan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Fenomena ini menjadi perhatian serius karena berpotensi menambah beban biaya perekrutan serta pelatihan, mengurangi tingkat produktivitas, dan mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Mahdi (2012) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan niat yang muncul secara sadar dan terencana dari seorang pekerja untuk keluar dari tempat ia bekerja. Ia juga menjelaskan bahwa dorongan untuk meninggalkan organisasi bisa dipengaruhi dari dalam maupun luar individu. Dari sisi internal, keinginan tersebut kerap dipicu oleh rendahnya kepuasan dalam bekerja serta situasi ruang lingkup kerja yang tidak mendukung.

Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Kabupaten Kuningan, menunjukkan bahwa Sebagian lulusan baru *fresh graduate* cenderung memandang pekerjaan awal yang diperoleh setelah lulus bukan sebagai tujuan karier jangka panjang, melainkan sebagai sarana sementara atau batu loncatan sebelum memperoleh pekerjaan yang lebih sesuai dengan harapan dan tujuan karier mereka. Misalnya, dari 10 mahasiswa yang baru saja lulus baru *fresh graduate* yang diminta pendapatnya mengenai motivasi mencari kerja setelah lulus, sebanyak (70 %) menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka pilih pada waktu awal karir bukanlah untuk jangka panjang.

Melainkan sebagai pekerjaan sementara sambil menunggu peluang yang lebih sesuai. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kecenderungan *turnover intention*, yaitu niat individu untuk berpindah kerja sejak awal memasuki dunia kerja.

Kabupaten Kuningan di Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan perkembangan ekonomi yang cukup signifikan, terutama pada sektor konstruksi dan perdagangan material bangunan. Meningkatnya aktivitas pembangunan infrastruktur, perumahan, serta berbagai fasilitas publik di wilayah tersebut berdampak pada tingginya kebutuhan akan material konstruksi. Kondisi ini menciptakan peluang usaha yang potensial bagi pelaku usaha di bidang perdagangan bahan bangunan, sekaligus menjadikan sektor tersebut sebagai sektor yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang cukup besar dan menarik minat pencari kerja. Meskipun demikian, pertumbuhan sektor perdagangan material bangunan tidak terlepas dari berbagai permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kondisi pasar kerja di Kabupaten Kuningan yang relatif terbatas dalam menyediakan lapangan pekerjaan formal yang sesuai dengan kualifikasi, minat, dan latar belakang pendidikan tenaga kerja menyebabkan tingkat persaingan kerja menjadi semakin tinggi. Keterbatasan variasi jenis pekerjaan serta dominasi sektor-sektor tertentu mendorong sebagian lulusan baru untuk menerima pekerjaan sebagai langkah awal memasuki dunia kerja, meskipun pekerjaan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan perencanaan karier jangka panjang. Situasi ini berkontribusi terhadap munculnya kecenderungan *turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk berpindah kerja ketika terdapat peluang lain yang dianggap lebih baik. Fenomena tersebut juga dapat dijumpai pada Kuningan Mega Bangunan, salah satu perusahaan perdagangan material bangunan terbesar pada Kabupaten Kuningan. Dari perolehan data observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, perusahaan ini menunjukkan tingkat keluar-masuk karyawan yang relatif tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Tingginya tingkat turnover dipengaruhi oleh tuntutan beban kerja fisik, tetapi juga oleh faktor sosial yang berkembang di lingkungan kerja. Adanya kesenjangan sosial serta budaya senioritas berpotensi

menyebabkan karyawan baru merasa kurang diterima dan mengalami perlakuan yang berbeda dibandingkan dengan karyawan yang telah lebih lama bekerja. Kondisi tersebut dapat memicu hubungan kerja yang kurang harmonis, meningkatkan tingkat stres kerja, serta menurunkan kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya mendorong munculnya niat untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 1. 1
Tingkat *Turnover* Karyawan pada Kuningan Mega Bangunan Tahun 2022–2024

Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Persentase Turnover (%)
2022	60	12	11	18.3%
2023	61	15	10	16.4%
2024	61	13	9	14.7%

Sumber: toko kuningan mega bangunan kabupaten kuningan

Tingkat *turnover* karyawan pada Kuningan Mega Bangunan selama tiga tahun terakhir (2022–2024) menunjukkan tren penurunan, yaitu sebesar 18,3% pada tahun 2022, 16,4% pada tahun 2023, dan 14,7% pada tahun 2024. Meskipun mengalami penurunan setiap tahunnya, tingkat turnover tersebut masih tergolong tinggi. Menurut Rahayu and Hidayati (2024) tingkat *turnover* yang sehat berada pada kisaran 5–10% per tahun. Dengan demikian, tingkat turnover Kuningan Mega Bangunan masih berada di atas standar ideal, sehingga mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Tabel 1. 2
Data Pra Survey

PERTANYAAN	PRESENTASE	
	YA	TIDAK
Apakah Anda pernah memiliki dorongan untuk bekerja pada perusahaan berbeda?	90%	10%
Apakah Anda pernah berupaya memperoleh informasi mengenai alternatif tempat kerja lain?	83,3%	16,7%

Apakah Anda pernah mempertimbangkan keputusan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat Anda bekerja saat ini?	60%	40%
Saya akan segera meninggalkan perusahaan jika mendapat pekerjaan yang lebih baik	83,3%	16,7%

Sumber: Data prasurvey peneliti (2025)

Hasil prasurvey yang dilakukan peneliti terhadap 30 karyawan Kuningan Mega Bangunan pada November 2025 menunjukkan adanya indikasi turnover intention yang cukup tinggi. Sebanyak 90% responden mengaku memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan lain, 83,3% pernah mencari informasi mengenai alternatif tempat kerja lain, dan 60% pernah mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Bahkan, sebesar 83,3% responden menyatakan akan segera meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kecenderungan *turnover intention* karyawan berada pada tingkat yang tinggi. Kondisi tersebut memperkuat dugaan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran dalam memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sebagaimana juga didukung oleh penelitian. Nisnony & Rachmah,(2025)

Menyatakan adanya *research gap* atau kesenjangan penelitian dari beberapa studi terdahulu membahas Pertama, studi oleh Souisa et al. (2022) hanya meneliti dua variabel, yaitu stres kerja dan beban kerja, tanpa mempertimbangkan faktor lingkungan kerja sebagai prediktor penting *turnover intention*. Padahal, lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam menciptakan rasa nyaman dan menentukan keputusan karyawan untuk bertahan. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan penelitian terkait integrasi aspek beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja dalam satu model komprehensif, terutama pada sektor ritel dan umkm.

Selanjutnya, penelitian oleh Nisnony & Rachmah (2025) memang menemukan hubungan relavan antara stres kerja dan *turnover intention*, namun penelitian tersebut tidak menyajikan data deskriptif intensi keluar seperti berapa persen karyawan yang berniat resign, mencari pekerjaan lain, atau siap keluar

bila mendapat tawaran lebih baik. Mayoritas penelitian sebelumnya hanya menampilkan hasil dalam bentuk koefisien regresi dan signifikansi, bukan gambaran nyata tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini menjadi gap penting, karena data persentase dapat memberikan gambaran empiris yang lebih jelas mengenai kondisi karyawan

Selain itu, penelitian oleh Riani & Putra (2021) hanya memfokuskan pada beban kerja dan stres kerja tanpa mengikutkan variabel lingkungan kerja. memasukkan lingkungan kerja, tetapi penekanannya lebih pada lingkungan kerja nonfisik dan belum membahas aspek fisik seperti tata ruang, suhu kerja, dan kondisi fasilitas yang sangat relevan pada sektor material bangunan.

Lebih lanjut penelitian Sumanti et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Artinya, peningkatan beban kerja, stres kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mendorong meningkatnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Meskipun demikian, penelitian tersebut lebih menekankan pada pengujian hubungan antar variabel secara statistik, sehingga belum menggambarkan kondisi empiris secara spesifik pada sektor ritel atau UMKM.

Fenomena serupa juga terjadi di Kuningan Mega Bangunan, salah satu toko material bangunan terbesar di Kabupaten Kuningan. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, di perusahaan ini banyak terjadi keluar-masuk karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Tingginya *turnover* ini dipengaruhi oleh beban kerja fisik, faktor sosial seperti adanya kesenjangan sosial dan budaya senioritas. Karyawan baru sering merasa kurang diterima dan mendapat perlakuan berbeda dari karyawan yang lebih senior. Kondisi tersebut dapat menciptakan hubungan sosial yang kurang harmonis, meningkatkan stres kerja, dan akhirnya mendorong niat untuk keluar dari perusahaan. Temuan tersebut selaras dengan Riani & Putra (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik, termasuk dinamika sosial dan interaksi antar karyawan, Berdampak besar terhadap *turnover intention*. urgensi penelitian ini adalah untuk dilakukan karena beberapa alasan. Pertama, tingginya angka *turnover* di Kuningan Mega

Bangunan (rata-rata 16,5% dalam tiga tahun terakhir) telah menimbulkan kerugian nyata berupa peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, penurunan produktivitas kerja akibat kehilangan karyawan berpengalaman, serta gangguan pada kelangsungan operasional dan kualitas layanan kepada pelanggan. Kedua, jika kondisi ini tidak segera ditangani, perusahaan berisiko kehilangan daya saing mengingat 83,3% karyawan menyatakan siap pindah jika mendapat tawaran lebih baik. Ketiga, dari sisi keilmuan, penelitian yang mengintegrasikan aspek (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik) dalam konteks sektor ritel material bangunan masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah kajian ilmiah sekaligus menyajikan rekomendasi aplikatif bagi pihak manajemen dalam menyusun strategi mempertahankan karyawan yang lebih tepat sasaran dan berlandaskan temuan empiris. Fokus kajian diarahkan pada analisis dampak beban kerja, tekanan kerja, serta kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat turnover karyawan di Kuningan. Mega Bangunan menjadi penting untuk dilakukan karena karyawan memegang peranan utama dalam kelancaran aktivitas perusahaan. Dalam kesehariannya, karyawan di Kuningan Mega Bangunan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan cukup berat, baik secara fisik maupun mental jika tidak dikelola dengan baik. Tingginya tingkat *turnover* tentu membawa dampak yang tidak kecil bagi perusahaan. Kuningan Mega Bangunan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari dan melatih karyawan baru, sementara operasional toko berpotensi terganggu dan kualitas pelayanan kepada pelanggan bisa menurun. Dengan meneliti hubungan beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover*, perusahaan diharapkan dapat memahami penyebab utama keluarnya karyawan serta menemukan langkah yang tepat dalam membuat kondisi kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Di sisi lain, penelitian ini juga relevan karena kajian mengenai *turnover* karyawan pada toko bangunan, khususnya di wilayah Kabupaten Kuningan, masih relatif terbatas.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja**

terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan (Survey Pada Toko Kuningan Mega Bangunan)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diketemukan, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Bagaimana gambaran beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan?
2. Apakah berpengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mendeskripsikan dan menelaah kondisi beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja yang berkaitan dengan *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan.
2. Untuk Menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan.
3. Untuk Mengkaji serta mengidentifikasi dampak beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan.

4. Untuk Mengkaji serta mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan.
5. Untuk Mengkaji serta mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Kuningan Mega Bangunan Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dengan memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi timbulnya turnover intention pada sektor ritel bahan bangunan. Di samping itu, studi ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa dalam konteks maupun kondisi yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. **Bagi Perusahaan** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi praktis bagi manajemen Kuningan Mega Bangunan dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk mengurangi *turnover intention* melalui pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, pengurangan stres kerja karyawan, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik.
- b. **Bagi Peneliti** Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention, serta untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan dalam praktik penelitian empiris.
- c. **Bagi Peneliti Selanjutnya** Hasil penelitian ini diharapkan dapat

menjadi bahan rujukan dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis, serta dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain atau menggunakan metode penelitian yang berbeda.