

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini terjadi perkembangan teknologi dan komunikasi yang cepat seperti sekarang, sangat penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan mental karyawan. *Turnover intention* atau niat untuk pindah kerja dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan, karena dapat mengakibatkan kehilangan talenta berharga dan biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru (Ajabar, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang baik harus memiliki keterampilan untuk mempertahankan tingkat kualitas SDM yang baik. Pembangunan SDM yang berkualitas akan membawa manfaat yang signifikan bagi pertumbuhan dan keberhasilan organisasi (Sedarmayanti, 2019, p. 7). Sejalan dengan hal tersebut, Perusahaan juga memperhatikan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan agar mereka dapat mempertahankan dan tidak pindah ke perusahaan lain (Marcella & Le, 2022).

Masalah isu pergantian karyawan atau *turnover* yang tinggi, seringkali dihadapi oleh perusahaan. Ketika perusahaan memiliki tingkat perputaran karyawan tinggi, mereka berisiko kehilangan karyawan berkualitas, yang pada gilirannya menghambat produktivitas. Selain itu, tingkat perputaran karyawan tinggi juga dapat menyebabkan perusahaan kehilangan waktu dan biaya, seperti biaya iklan, rekrutmen, pelatihan kembali, dan biaya pelatihan (Marcella & Le,

2022). Maka dari itu, Perusahaan perlu meminimalisir dan membuat kebijakan untuk mengurangi dampak dari *turnover intention*.

Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* pada karyawan, diantaranya adalah *Toxic Workplace Environment* dan *Mental Health* atau kesehatan mental karyawan. Bila keadaan lingkungan kerja semakin buruk dan kesehatan mental karyawan terganggu, hal tersebut dapat memicu karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan, dengan demikian masalah *turnover intention* pada suatu perusahaan dapat meningkat.

Toxic Workplace Environment menjadi salah satu faktor yang membuat lingkungan kerja semakin buruk dan menimbulkan adanya ketidaknyamanan dari para karyawan (Cherlyn & Sentoso, 2022). *Toxic Workplace Environment* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dimana semakin tidak nyaman maka akan meningkatkan *turnover intention* (Iqbal, asgar, & Asghar, 2022). Hal ini dapat meningkatkan tingkat *turnover intention* pada mereka. *Mental Health* khususnya depresi, kecemasan dan stres pada karyawan berpotensi besar untuk meninggalkan suatu Perusahaan, *Mental Health* memiliki pengaruh negatif dalam menurunkan *turnover intention*, semakin baik *mental health* maka akan menurunkan *turnover intention* (Teng, Wu, & Xu, 2021).

CV. Bintang Satu yang dipimpin oleh Ibu Lili Yuliana, Merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur peralatan rumah tangga seperti panci, wajan dan kastrol. Perusahaan ini berupaya untuk memiliki karyawan yang berkompeten, kreatif dan melakukan pekerjaanya secara efisien dan efektif, hingga mencapai misi dan tujuan yang ditetapkan.

Akan tetapi, Perusahaan ini mengalami masalah pada indisipliner dan loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang telah dilakukan menemukan fakta bahwa sering terjadinya *turnover intention* untuk karyawan baru, dimana banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dan tidak bisa beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungannya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1 Data Turnover intention

Bulan	Selisih	Keluar	Persentase
Januari	-	2	40,0%
Februari	0	2	16,7%
Maret	-1	1	25,0%
April	2	3	42,9%
Mei	-1	2	33,3%
Juni	0	2	50,0%
Juli	-1	1	16,7%
Agustus	1	2	40,0%
September	0	2	66,7%
Oktober	-1	1	33,3%
November	1	2	40,0%
Desember	0	2	40,0%

Sumber : CV. Bintang Satu, 2024

Berdasarkan pemaparan data pada Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan dari *turnover intention*, dimana masih banyak yang keluar karyawan setiap bulannya, dimana adanya perasaan tertekan dan kurangnya mental karyawan saat bekerja yang menyebabkan ingin keluar, faktanya pekerjaan sudah ada SOP-nya, namun dari segi lingkungan harus bisa menyesuaikan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis melalui metode wawancara dan kuesioner pra survey di CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis, penulis menemukan adanya intimidasi dan ketidakadilan dari atasan dalam hal beban kerja yang diberikan, terlebih lagi jika orang-orang di dalamnya suka

mencela dan mengabaikan keberhasilan atau kebaikan seorang karyawan. Kondisi ini akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan bahkan terganggu psikisnya.. Tentu hal tersebut menjadi pemicu terjadinya *turnover intention* yang tinggi, hal ini juga dapat diketahui dari data pra survey yang dilakukan kepada 20 orang karyawan produksi di CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Intensi Turnover Karyawan

No (1)	Pertanyaan (2)	Ya (3)	Tidak (4)	%Ya (5)	%Tidak (6)
1	Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan	5	15	25,0	75,0
2	Merasa nyaman di lingkungan pekerjaan	4	16	20,0	80,0
3	Semangat dalam melakukan pekerjaan	3	17	15,0	85,0
4	Merasa sehat secara fisik dan mental selama bekerja	3	17	15,0	85,0
5	Merasa ingin meninggalkan pekerjaan	2	18	10,0	90,0

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tingkat intensi *turnover* yang tinggi ditandai dengan tidak merasa sehat secara fisik dan mental pada karyawan yang bekerja di CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis sebanyak 17 orang yang tidak setuju atau 85%, maka karyawan keluar karena perusahaan kurang memperhatikan kesehatan fisik maupun mental karyawan.

Toxic Workplace Environment menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi nya intensi *turnover*. Karyawan yang menghadapi lingkungan kerja yang merugikan, dengan konflik antar rekan kerja, kebijakan yang tidak jelas, atau kepemimpinan yang buruk, mungkin merasa tidak puas dan cenderung memiliki intensi untuk meninggalkan perusahaan.

Toxic Workplace Environment dan masalah kesehatan mental karyawan dapat secara langsung berkontribusi terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang toksik sering kali dipenuhi dengan tingkat stres yang tinggi, tekanan yang berlebihan, dan tuntutan yang tidak realistis. Ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menenangkan. Masalah *mental health* seperti kecemasan, depresi, atau stres kronis dapat menjadi dampak langsung dari lingkungan kerja yang tidak sehat. Karyawan yang mengalami masalah *mental health* cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi karena karyawan mencari lingkungan yang lebih mendukung untuk *mental health*.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji serta mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh *Toxic Workplace Environment* dan *Mental Health* terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Satu, yang akan disajikan dengan judul **“Pengaruh *Toxic Workplace Environment* dan *Mental Health* Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *Toxic Workplace Environment* dan *Mental Health* pada Karyawan bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis?

2. Bagaimana pengaruh *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover intention* pada Karyawan bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh *Mental Health* terhadap *Turnover intention* pada Karyawan bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimana pengaruh *Toxic Workplace* Terhadap *Mental Health* pada Karyawan bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Toxic Workplace Environment* dan *Mental Health* yang terjadi pada karyawan bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis.
2. Pengaruh *Toxic Workplace Environment* terhadap *Turnover intention* pada Karyawan bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis.
3. Pengaruh *Mental Health* terhadap *Turnover intention* pada Karyawan bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis.
4. Pengaruh *Toxic Workplace* Terhadap *Mental Health* pada Karyawan bagian Produksi CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai penambah wawasan terkait dengan *Toxic Workplace Environment* dan *Mental Health* terhadap *Turnover intention*.

2. Kegunaan praktis

Dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan mereka dan melakukan kebijakan guna mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan nya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di CV. Bintang Satu Kabupaten Ciamis yang berlokasi di Dusun. Letak RT.04/RW.02, Kelurahan Sindangsari, Kecamatan Cikoneng Kabupaten Ciamis. Usulan penelitian ini dimulai dari bulan Agustus 2023 sampai dengan Agustus 2024.