

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia terdapat beberapa Sektor Sumber Daya Alam yang menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat, termasuk di antaranya sektor kehutanan. Sektor kehutanan sejauh ini dipandang sebagai salah satu penggerak perekonomian masyarakat, di bawah bimbingan kementerian kehutanan RI. Sebagai bagian dari implementasi kebijakan kehutanan nasional Perum Perhutani, diberi kewenangan menjadi pelaksana utama dalam pengelolaan hutan negara. Selain itu Perum Perhutani berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara pemanfaatan sumber daya hutan dan pelestarian lingkungan di Indonesia.

Tanggung jawab dan kewenangan untuk mengawasi sumber daya hutan negara, khususnya di Pulau Jawa dan Madura, berada di tangan Perum Perhutani, Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia No. 41 Tahun 1999 menjelaskan peraturan yang berkaitan dengan pengelolaan hutan, termasuk penunjukan Perum Perhutani sebagai salah satu pengelola hutan negara serta tugas dan komitmen yang terlibat dalam pengelolaan hutan lestari. Sementara itu, dalam (Irsandi, 2023) Perum Perhutani merupakan perusahaan yang menyediakan jasa perlindungan hutan dan bertugas memenuhi tanggung jawabnya. Ia memiliki kendali atas hutan yang dikelola oleh pengelolanya dengan mempertimbangkan sudut pandang kontemporer atau keuangan, sosial, dan lingkungan. Dalam kapasitasnya sebagai pengelola hutan

negara, Perum Perhutani bertanggung jawab atas pelestarian lingkungan dan kesejahteraan masyarakat selain pengelolaan kayu.

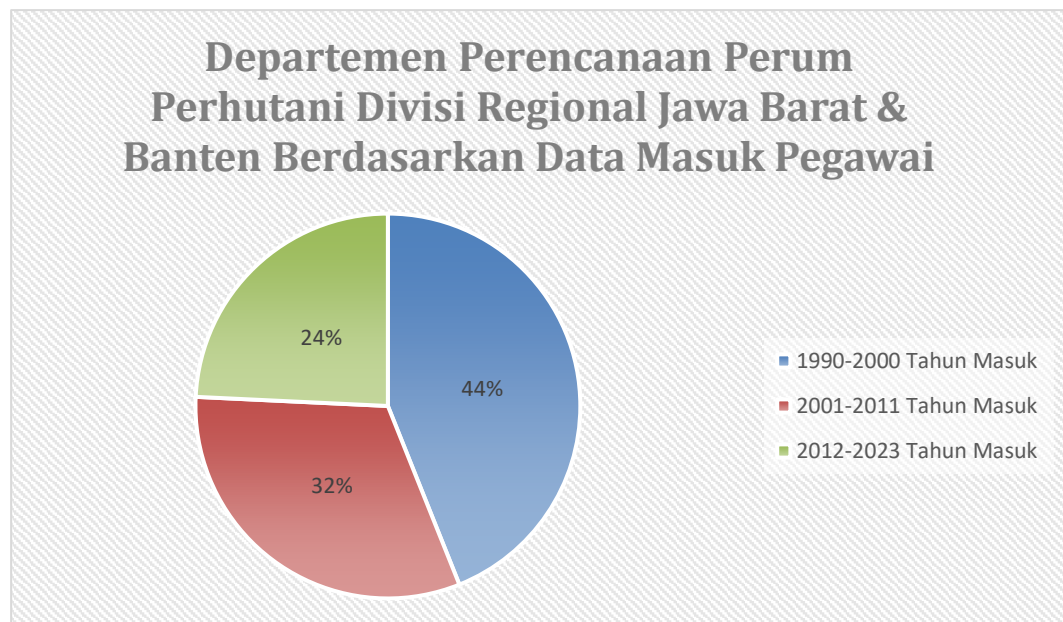
Salah satu departemen di lingkungan Perum Perhutani yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan tersebut adalah Departemen Perencanaan. Departemen ini bertanggung jawab untuk merumuskan strategi dan kebijakan yang mendukung pengelolaan hutan yang berkelanjutan, serta memastikan bahwa semua kegiatan operasional sejalan dengan visi dan misi Perum Perhutani. Dalam menjalankan tugas tersebut salah satu dari sekian banyak elemen yang mendukung upaya ini adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam kemakmuran dan kelangsungan hidup jangka panjang bisnis bangsa. Karena, seperti yang kita semua tahu, sumber daya manusia pada dasarnya adalah pemikir, penggerak, dan perencana yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. Untuk membantu organisasi, karyawannya, dan masyarakat mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan kerja dan peran untuk menjadi sukses dan efisien (Hasibuan, 2021).

Pada era global yang penuh persaingan ini Perum Perhutani tak pelak, mesti siap menghadapi berbagai tantangan untuk mempertahankan eksistensinya dengan mengedepankan SDM yang berkualitas. Salah satu yang dihadapi saat ini adalah *turnover intention*, yaitu niat Pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Sangat penting bagi personel untuk datang dan pergi dari organisasi. Pergantian pegawai bermanfaat, di satu sisi. Di sisi lain, ini memiliki efek merugikan pada bisnis dalam hal pengeluaran serta peluang dan waktu yang

terlewatkan. Sedangkan menurut Ronald dan Milkha dalam (Tanuwijaya, 2022) mengatakan *turnover intention* atau kecenderungan disposisi seseorang untuk meninggalkan organisasi karena berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik, dikenal sebagai keinginan untuk menggeser pekerjaan. Apabila terjadi tingkat *turnover* tinggi dapat menciptakan reputasi negatif bagi Perusahaan, bahkan menyulitkan perusahaan dalam menarik bakat berkualitas di masa depan.

Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada Departemen Perencanaan. Sebagaimana yang telah peneliti jelaskan diatas bahwa Departemen Perencanaan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat & Banten bertanggung jawab atas pengembangan strategi dan pengelolaan sumber daya hutan. Departemen ini mengelola 14 Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) dan 2 Kesatuan Bisnis Mandiri (KBM), dengan fokus pada hutan produksi dan ekowisata. Fungsi utamanya mencakup perencanaan penggunaan lahan, pemetaan sumber daya hutan, serta kolaborasi dengan masyarakat sekitar untuk pengelolaan berkelanjutan. Selain itu, departemen ini juga menghadapi tantangan seperti kekurangan personil dalam bidang GIS dan konflik lahan dengan masyarakat.



Berikut data masuk pegawai pada Departemen Perencanaan:

Sumber : Staf Sumber Daya Manusia/umum/Sarana dan Prasarana Departemen Perencanaan Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten tahun 2023

Gambar 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tahun Masuk

Dari gambar 1.1 diatas peneliti menyajikan data dalam bentuk Diagram lingkaran, diagram ini dibuat untuk menunjukan perbandingan yang jelas antara berbagai kategori atau periode waktu per-10 tahun. Terdapat 3 Periode waktu yang dianalisis yaitu pada tahun 1990-2000, 2001-2011 dan 2012-2023. Pada tahun 1990-2000 Persentase pegawai yang masuk sebanyak 44%, dengan jumlah 58 orang. Sedangkan pada periode 2001-2011 Persentase pegawai yang masuk sebanyak 32%, dengan jumlah 42 orang. Dan ditahun 2012-2023: Persentase pegawai yang masuk sebanyak 24%, dengan jumlah 32 orang. Adapun pada 10 tahun terakhir yaitu tahun 2012-2023 memiliki nilai dengan tingkat paling rendah,

karena menurut Bapak Yayat Taryadi selaku Staf Sumber Daya Manusia/umum/Sarana dan Prasarana Departemen Perencanaan Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten pada wawancara 16 Desember 2024 menyatakan bahwa penerimaan pegawai baru di perhutani itu dilakukan pada kantor pusat, lalu disebar Divisi Regional Jawa Timur, Divisi Regional Jawa Tengah dan Divisi Regional Jawa Barat. Sedangkan untuk Jawa Barat sendiri terdiri dari 14 KPH dan 3 departemen.

Berdasarkan pra penelitian yang telah peneliti lakukan pada Departemen Perencanaan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat & Banten, peneliti mendapatkan data wawancara yang menarik berkenaan dengan *Turnover Intention* sepanjang tahun 2021-2023. Data tersebut peneliti dapatkan melalui tanggapan 6 (enam) orang pegawai perusahaan yang dijadikan responden pada pra survei, sebagaimana tampak pada hasil wawancara di bawah ini:

Bapak Yayat Taryadi menyatakan bahwa ia tidak merasa kesulitan dalam mencari pekerjaan lain. Ia berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal di tempat kerjanya, karena ia menganggap waktu yang dihabiskan untuk bekerja sangat berharga.

1. Ibu Neng Lilis Suryani mengakui bahwa ia sering mengalami sakit pinggang akibat cara kerjanya. Meskipun ia terkadang ingin mengundurkan diri, ia merasa perlu mempertimbangkan masa depan dan tidak yakin akan mendapatkan pekerjaan sebaik saat ini. Ia juga berkomitmen untuk bekerja semaksimal mungkin demi memenuhi tanggung jawabnya.

2. Bapak Muhammad Abduh mengungkapkan bahwa ia merasa ada faktor pribadi yang mendorongnya untuk mencari pekerjaan lain, yaitu tanggung jawab sebagai tulang punggung keluarga. Ia menunjukkan komitmen yang besar terhadap organisasi, dengan memahami pentingnya tanggung jawab dalam pekerjaannya.
3. Ibu Heni Mulyati Amd. Kehutanan berbagi bahwa kondisi kesehatannya yang memburuk akibat stres kerja seringkali membuatnya berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Namun, ia tetap berkomitmen tinggi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.
4. Bapak Iman Lukman Hakim menyatakan bahwa tidak ada faktor pribadi yang mempengaruhi niatnya untuk mencari pekerjaan lain. Ia berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dan mendukung keputusan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.
5. Bapak Iwan Kurniawan menyebutkan bahwa kebutuhan finansial yang semakin meningkat mempengaruhi keputusannya untuk mempertimbangkan pindah kerja. Ia percaya bahwa organisasi yang baik akan menciptakan pekerja yang handal, dan komitmennya untuk bertahan di perusahaan sangat tergantung pada benefit yang ditawarkan.

Dari hasil wawancara, mayoritas responden menghadapi berbagai kekhawatiran pribadi yang memengaruhi niat mereka untuk mencari pekerjaan alternatif, seperti masalah kesehatan dan tanggung jawab keluarga. Terlepas dari keinginan untuk mengejar peluang kerja yang berbeda, dedikasi kepada

perusahaan tetap kuat, dengan beberapa responden menggaris bawahi nilai kontribusi dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, masalah keuangan merupakan pertimbangan penting bagi beberapa responden ketika memutuskan apakah akan tetap bersama organisasi atau tidak.

Menurut hasil pra-survei, mayoritas responden memberikan tanggapan negatif terhadap pernyataan tentang *turnover intention*. Dengan kata lain, mayoritas responden memilih untuk beralih pekerjaan karena berbagai alasan. Peneliti menduga bahwa kondisi ini diciptakan oleh *work family conflict*, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Berikut data keluar pegawai pada Departemen Perencanaan pada 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1
Data Keluar pegawai

Tahun	Keluar	Persentase
2021	6	37.50%
2022	7	43.75%
2023	3	18.75%

Sumber: Staf Sumber Daya Manusia/umum/Sarana dan Prasarana Departemen Perencanaan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat & Banten tahun 2023

Jumlah Pegawai yang keluar pada 3 tahun terakhir di Departemen Perencanaan terbilang cukup tinggi, Hal ini dikarenakan proses rekrutmen yang tidak mudah karena adanya seleksi yang panjang melalui arahan dari pusat, langkah ini diambil untuk menjamin integritas dan kualitas pegawai BUMN yang akan berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan negara. *Turnover* yang tinggi dapat mengindikasikan masalah, seperti adaptasi baru yang harus dilakukan dan

juga domisili pegawai tersebut yang mungkin akan memunculkan indikasi baru terhadap masalah *turnover intention*. *Turnover* Pada Departemen Perencanaan di tahun 2022 mencapai 43.75% hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang merasa adanya ketidakpuasan dalam bekerja, konflik antara kewajiban kerja dan rumah sering mengakibatkan ketidakpuasan pegawai, yang membuat mereka merasa tertekan dan tidak seimbang.

Setiap perusahaan pasti menghadapi tantangan besar dalam mengelola tenaga kerja, pegawai memiliki peran penting yang harus mengelola keseimbangan antara kewajiban kepada keluarga dan tuntutan tempat kerja. Masalah pekerjaan-keluarga sering kali merupakan hasil dari tantangan ini. Konflik kerja-keluarga, seperti yang didefinisikan oleh Greenhaus & Beuteull dalam (Laila Meliyandrie indah Wardani, 2022) adalah jenis konflik peran di mana tuntutan peran dalam keluarga dan di tempat kerja berbenturan satu sama lain. Baik peran di rumah maupun peran di tempat kerja membuatnya lebih sulit untuk saling memenuhi, tergantung pada situasinya. Menurut Noor dan Maad dalam (Rozana, 2022) *Work-family conflict* adalah jenis konflik antar peran di mana tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga berbenturan dalam beberapa cara. Konflik kerja-keluarga membuat pegawai semakin sulit untuk menyeimbangkan tugas mereka dalam keluarga dan pekerjaan mereka.

Menurut ibu Heni Mulyati Amd. Kehutanan selaku Staf Rencana Teknik Tahunan pada Departemen Perencanaan, menyatakan bahwa pekerjaan dan keluarga (peran ganda) dalam pekerjaan dapat menghalangi tanggung jawab pada keluarga. Jika individu terus-menerus menghadapi konflik yang berkelanjutan dan

tidak dapat terselesaikan antara peran pekerjaan dan peran keluarga, seseorang akan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain. Dengan demikian dapat memaksimalkan intensi mereka untuk meninggalkan organisasi. Menurut bapak Iwan Kurniawan selaku staf keuangan pada Departemen Perencanaan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang mengganggu kebersamaan bersama keluarga karena menurutnya pada hari libur terkadang harus tetap bekerja. Karena ketika waktu bersama keluarga terbatas, kualitas interaksi juga bisa menurun. Pegawai mungkin merasa terburu-buru atau tidak sepenuhnya hadir saat bersama keluarga. Pada dasarnya *work family conflict* juga dapat menjadi sumber stres kerja, karena ketika individu merasa terjebak antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka cenderung mengalami ketegangan yang dapat memicu stres.

Terkait dengan dugaan tersebut, peneliti mencoba menyampaikan beberapa pernyataan berkenaan dengan *work family conflict*, dan jawabannya dapat dilihat pada hasil wawancara berikut:

1. Bapak Yayat Taryadi menjelaskan bahwa ia sering menyampingkan masalah keluarga untuk fokus pada pekerjaannya di bidang SDM. Meskipun menghadapi ketegangan, ia berusaha menemukan tempat tenang untuk menjernihkan pikirannya dan tidak memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain. Ia tetap berkomitmen untuk mempertahankan pekerjaannya meskipun kadang kurang fokus karena masalah di rumah.
2. Ibu Neng Lilis Suryani mengakui kesulitan dalam membagi waktu, terutama harus bangun lebih pagi untuk mengurus anak. Ia merasa stres dan kadang

berpikir untuk keluar dari pekerjaan, tetapi pada akhirnya menyadari bahwa ia membutuhkan pekerjaan tersebut. Untuk mengatasi ketegangan, ia melakukan aktivitas relaksasi yang membantunya untuk terus bertahan di perusahaan, meskipun sering kali memikirkan anak saat bekerja.

3. Bapak Muhammad Abduh merasa mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga dengan baik. Ia tidak mengalami ketegangan yang signifikan dan berusaha bersikap profesional, meskipun tetap berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
4. Ibu Heni Mulyati Amd. Kehutanan mengungkapkan kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Ia terkadang berpikir untuk mencari pekerjaan yang lebih fleksibel. Heni berusaha berbicara dengan atasan untuk mendapatkan kelonggaran, namun sering kali permintaan tersebut sulit dipenuhi. Masalah di rumah sering mempengaruhi perilakunya di tempat kerja, dan ini membuatnya berpikir untuk keluar dari pekerjaan.
5. Bapak Iman Lukman Hakim merasakan beban ketika harus lembur atau menghadapi *deadline* yang ketat, sementara anak-anaknya membutuhkan perhatian. Ia mencoba mengatasi stres dengan hobi, seperti memancing, meskipun cara ini tidak sepenuhnya menghilangkan kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain. Masalah dengan istri kadang mengganggu fokusnya di tempat kerja.
6. Bapak Iwan Kurniawan menemukan tantangan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, terutama saat perusahaan lain libur tetapi ia tetap

harus bekerja. Ia mencoba berkomunikasi dengan keluarga dan atasan untuk menemukan solusi. Masalah rumah kadang mempengaruhi fokus dan emosinya di kantor, dan ia merasa bahwa tanpa dukungan dari perusahaan, niatnya untuk bertahan bisa terpengaruh.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa responden menghadapi berbagai kendala dalam mengelola pekerjaan dan tugas keluarga. Banyak dari mereka mengalami ketegangan, yang mengganggu fokus dan pengabdian mereka kepada organisasi. Meskipun ada keinginan untuk pekerjaan yang lebih fleksibel atau ringan, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta upaya untuk mengatasi stres, memainkan peran penting dalam keputusan mereka untuk tetap bersama organisasi. Salah satu alasan paling umum untuk ketidakpuasan, menurut responden, adalah ketegangan antara kewajiban kerja dan tanggung jawab keluarga. Beberapa pegawai, seperti Iman Lukman Hakim dan Neng Lilis Suryani, telah menyatakan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang sering menyebabkan stres. Mereka percaya bahwa pekerjaan yang intens sering mengganggu waktu luang yang berkualitas.

Mayoritas responden menyatakan pandangan tidak menguntungkan yang signifikan tentang beberapa pernyataan yang dibuat terkait *work family conflict*. Menurut hasil pra-survei, beberapa responden mengalami kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Akibatnya, hal ini dapat memengaruhi perilaku dan fokus mereka di tempat kerja. Ketegangan ini sering kali menyebabkan stres kerja, di mana pegawai merasa tertekan dan kelelahan, yang berdampak buruk pada kinerja mereka. Stres kerja yang

berkepanjangan ini dapat memengaruhi keputusan mereka untuk tetap berada di organisasi, dengan potensi meningkatnya niat untuk berpindah kerja.

Pada dasarnya stres kerja Menurut Hlatywayo (2014) dalam (Falakhiyah, 2025) menjelaskan bahwa stres sebagai perubahan emosional dan kognitif yang mempengaruhi kondisi seseorang, stres kerja juga dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan pegawai ingin keluar. Sedangkan menurut Ibu Neng Lilis Suryani selaku sarana dan prasarana Departemen perencanaan, menyatakan percaya bahwa Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan psikis individu yang dapat mempengaruhi pegawai untuk mempertimbangkan pekerjaannya. Adapun hubungan antara stres di tempat kerja dan niat untuk pergi menurut gagasan yang dikemukakan oleh Robbins (2008:369) dalam (Yongki Aditya, 2020), efek stres pada perilaku termasuk perubahan produktivitas, peningkatan tingkat ketidakhadiran, pergantian karyawan yang tinggi, dan kecelakaan di tempat kerja.

Berikut adalah data hasil wawancara mengenai Stres Kerja pada Departemen Perencanaan:

1. Bapak Yayat Taryadi menilai beban kerjanya tidak memberatkan, dan ia merasa didukung penuh oleh pemimpin yang mempengaruhi keputusan untuk tetap di perusahaan. Ia merasa waktu kerja yang ditetapkan cukup fleksibel dan tidak mengalami konflik di tempat kerja.
2. Ibu Neng Lilis Suryani merasa kadang stres dengan beban kerja, namun dukungan dari pemimpin dan kerja tim yang solid membantu mengatasi tantangan. Ia menilai waktu kerja yang fleksibel sangat membantu dalam

menyelesaikan tugas, meskipun komunikasi antar tim dan perbedaan prioritas kadang memicu stres.

3. Bapak Muhammad Abduh menyatakan bahwa beban kerjanya tidak dianggap sebagai beban berat dan ia merasa didukung oleh pemimpin. Ia merasa waktu kerja cukup fleksibel dan menikmati suasana kerja yang kekeluargaan. Namun, ia mengalami konflik dengan rekan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan tingkat stres.
4. Ibu Heni Mulyati Amd. Kehutanan menilai beban kerjanya cukup berat, terutama sebagai ibu rumah tangga yang harus membagi waktu. Ia merasakan dukungan dari atasan, tetapi waktu kerja yang kurang fleksibel terkadang membuatnya berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sumber stres bagi dirinya.
5. Bapak Iman Lukman Hakim merasa tidak terbebani dengan pekerjaan dan sangat didukung oleh pemimpin. Ia menilai waktu kerja cukup fleksibel, yang meningkatkan kepuasan kerja dan niat untuk bertahan. Namun, konflik komunikasi dengan rekan kerja dan atasan meningkatkan stres yang mempengaruhi kinerjanya.
6. Bapak Iwan Kurniawan merasa beban kerjanya sangat tinggi dan tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia. Ia merasa didukung oleh pemimpin, tetapi sering kali harus bekerja lembur, yang mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perbedaan pendapat dengan rekan kerja sering menambah stres.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki pengalaman yang bervariasi terkait beban kerja dan dukungan dari pimpinan. Sebagian besar merasa didukung, meskipun beban kerja dan konflik interpersonal menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat stres mereka. Fleksibilitas waktu kerja menjadi elemen penting yang mendukung keputusan mereka untuk bertahan di perusahaan. Namun, beberapa responden, khususnya yang menghadapi beban kerja tinggi dan konflik, mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan yang lebih seimbang dan fleksibel.

Berdasarkan wawancara, stres kerja juga tercatat tinggi di kalangan responden. Responden seperti Muhammad Abduh dan Heni Mulyati mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dan tekanan dari lingkungan kerja dapat mengakibatkan ketegangan.

Dari Hasil pra survei mengenai variabel stres kerja sebagian besar mengemukakan bahwa stres kerja merupakan hal yang sering muncul pada pekerjaan dengan berbagai kondisi yang dialami, Hal ini menyebabkan beberapa pegawai merasa ingin meninggalkan pekerjaannya akibat stress kerja yang dihadapi saat ini. Adapun hubungan Stres Kerja dengan Niat Pergantian Berdasarkan teori menurut Robbins (2008:369) dalam (Yongki Aditya, 2020) konsekuensi stres yang terkait dengan perilaku meliputi perubahan produktivitas, pergantian karyawan yang tinggi, tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan kecelakaan kerja. Selain itu, stres kerja adalah kondisi psikologis dan fisik yang timbul akibat tekanan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan

salah satu faktor yang dapat memicu stres kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover Intention*).

Pada dasarnya lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar individu yang mungkin berdampak pada kinerja pekerjaan mereka, menurut Gulo & Widayati (2020). Kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka di lingkungan kerja yang positif. Dan sebaliknya, yang membuat karyawan tidak di rumah adalah suasana kerja yang tidak menyenangkan. Lingkungan kerja memengaruhi niat pegawai untuk melakukan *Turnover Intention*. Namun jika lingkungan kerja nyaman, niat *Turnover Intention* pegawai mungkin rendah.

Dibawah ini adalah hasil wawancara pra survei mengenai lingkungan kerja pada Departemen Perencanaan:

1. Bapak Yayat Taryadi merasakan bahwa fasilitas, terutama laptop, perlu ditingkatkan, meskipun ia tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Ia merasa bahwa lingkungan kerjanya aman dan tidak terpengaruh oleh kebisingan, serta tidak mengalami masalah kesehatan. Komunikasi di timnya berjalan lancar.
2. Ibu Neng Lilis Suryani menyatakan bahwa tidak ada fasilitas yang kurang memadai dan lingkungan kerja sangat nyaman, yang membantu meningkatkan moodnya. Ia juga merasa bahwa tingkat kebisingan tidak mempengaruhi

produktivitasnya. Tidak mengalami masalah kesehatan dan menilai komunikasi di timnya sangat baik.

3. Bapak Muhammad Abduh merasa bahwa fasilitas yang ada sudah cukup nyaman dan tidak ada kebisingan di lingkungan kerjanya. Ia tidak mengalami masalah kesehatan yang terkait dengan sirkulasi udara dan merasakan komunikasi yang baik di antara tim, di mana mereka saling membantu.
4. Ibu Heni Mulyanti Amd. Kehutanan juga merasa tidak ada fasilitas yang kurang memadai dan merasa nyaman dengan adanya Wi-Fi dan suasana kerja yang mendukung. Ia melaporkan bahwa tingkat kebisingan sangat nyaman dan tidak mengalami masalah kesehatan. Komunikasi di timnya berjalan baik karena saling mendukung.
5. Bapak Iman Lukman Hakim menilai bahwa fasilitas yang ada sudah sesuai dengan kondisi yang ada. Ia merasa lingkungan kerja tidak bising dan nyaman, serta tidak pernah mengalami masalah kesehatan. Komunikasi di antara tim juga baik, berkat kerja sama yang solid.
6. Bapak Iwan Kurniawan merasakan adanya kebutuhan untuk fasilitas yang lebih memadai saat pekerjaan membutuhkan penyelesaian yang cepat. Namun, ia menyatakan bahwa tidak ada kebisingan di tempat kerja dan tidak pernah mengalami masalah kesehatan. Ia juga merasa komunikasi di tim berjalan baik, dengan saling membantu antar anggota.

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan fasilitas kerja yang ada dan tidak mengalami masalah signifikan terkait kebisingan atau kesehatan. Meskipun ada satu responden yang

merasakan perlunya peningkatan fasilitas, secara umum, komunikasi yang baik antar anggota tim menjadi faktor positif yang mendukung keputusan mereka untuk tetap di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan dukungan dari rekan kerja berkontribusi pada kepuasan dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Penelitian pra-survei terhadap temuan pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa Departemen Perencanaan Perum Perhutani memiliki lingkungan kerja yang cukup layak. Tidak ada jaminan bahwa pergantian karyawan tidak akan terjadi, meskipun lingkungan kerja yang positif dapat menurunkan tingkat niat pegawai untuk keluar. Karena menurut teori *Mobley* (2002) dalam (Yongki Aditya, 2020), pegawai akan meninggalkan organisasi jika mereka merasa kondisi kerja mereka tidak nyaman.

Bertolak dari latar belakang pemikiran di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam judul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat & Banten.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan survei yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi masalah dalam pemeriksaan pada Departemen perencanaan Perum Perhutani Divisi Jawa Barat & Banten yaitu:

1. Adanya ketidak selarasan hari libur antar perusahaan yang menyebabkan pegawai terganggu waktu yang dihabiskan bersama keluarga.

2. Terjadinya peran ganda yang harus menjalankan tanggung jawab sebagai pekerja dan anggota keluarga, yang dapat menyebabkan konflik peran dan tekanan emosional.
3. Beberapa pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan mereka.
4. Kurangnya fasilitas peralatan seperti laptop, komputer dan lain-lain, sehingga pegawai terpaksa menggunakan fasilitas pribadi untuk mendukung proses dalam pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh tiga variabel independen, yaitu *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen *Turnover Intention*.
2. Subjek dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja di Departemen Perencanaan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk populasi dan konteks tersebut dan tidak digeneralisasi untuk departemen atau perusahaan lain.
3. Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan pada periode waktu tertentu selama proses penelitian berlangsung, sehingga hasil penelitian ini menggambarkan kondisi pada waktu tersebut dan mungkin tidak berlaku untuk periode waktu lain.

4. Pengukuran terhadap variabel *Work-Family Conflict*, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan metode survei.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dari itu rumusan masalah dalam penelian ini adalah:

1. Seberapa berpengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten?
2. Seberapa berpengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten?
3. Seberapa berpengaruh Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten?
4. Seberapa berpengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berdasarkan rumusan masalah diatas:

1. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten?
2. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten?
3. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh Lingkungan kerja terhadap terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten?
4. Untuk mengetahui seberapa berpengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Lingkungan kerja terhadap terhadap *Turnover Intention* Pegawai Departemen Perencanaan Pada Perum Perhutani Divisi Ragional Jawa Barat & Banten?

F. Manfaat Penelitian

Dalam rangka mengembangkan sistem pengetahuan untuk memahami, menyelesaikan, dan meramalkan isu-isu yang telah dirumuskan dalam topik penelitian, Sugiyono (2011) menyatakan keyakinannya bahwa manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang disajikan dalam hasil penelitian.

Berikut adalah beberapa manfaat dalam penelitian ini :

1. Secara Teoritis

- a. Bagi Peneliti, diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan dan memperoleh pengetahuan dan keahlian yang lebih dalam di bidang khususnya SDM, yang dapat meningkatkan kompetensi akademik dan profesional peneliti. Dalam menerapkan teori dalam konteks praktis, yang membantu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.
- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk mahasiswa lainnya yang ingin melaksanakan penelitian yang sejenis baik dari mahasiswa umum ataupun mahasiswa Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, Penulis berharap bahwa penelitian dengan data yang dikumpulkan akan berguna dalam mengatasi permasalahan pengembangan sumber daya manusia.
- d. Bagi Peneliti Selanjutnya, Siapa pun yang tertarik untuk melakukan penelitian di masa depan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi. Para peneliti di masa depan dapat memperluas penelitian ini dengan mengidentifikasi dan mempelajari variabel-variabel lain yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini.

2. Secara Praktis

- a. Untuk memenuhi persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- b. Bagi Masyarakat, diharapkan dapat menjawab pertanyaan masyarakat apakah *Work Family Conlict*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

G. Jadwal Penelitian

Berikut jadwal penelitian yang ditempuh oleh peneliti, diantaranya:

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No	Bulan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
	Kegiatan	2024	2025					
1.	Penyusunan Proposal	X						
2.	Pengajuan Proposal	X	X					
3.	Seminar Proposal			X				
4.	Revisi Proposal			X	X			
5.	Pengumpulan Data	X				X	X	
6.	Analisis Data						X	
7.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi					X	X	
8.	Pendaftaran Munaqosah							X
9.	Sidang Munaqosah							X
10.	Revisi Skripsi							X

Sumber: Diolah peneliti(2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Berikut adalah sistematika/kerangka penulisan skripsi dalam penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN ini berisikan pendahuluan yang memuat latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah,

tujuan, manfaat, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan skripsi. Bab ini menjelaskan konteks dan alasan mengapa penelitian ini penting dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA membahas mengenai konsep dan teori, kajian penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Dalam teori-teori yang dikaji pada bab ini menjadikan landasan utama untuk memahami setiap variabel yang di teliti. Sedangkan kerangka pemikiran membangun alur berpikir dari teori menuju hipotesis. Bab ini membentuk pondasi yang kuat bagi penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN membahas penjelasan yang jelas dan terperinci mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian. yang mana pada bab III mencakup jenis dan sumber data penelitian, lokasi, waktu, populasi, sampel, teknik pengumpulan dan analisis data. Bab ini menjelaskan mengenai teori dan beberapa alat pengujian seperti uji validitas, uji reabilitas dan uji uji lainnya yang mana hasilnya akan disajikan pada bab IV.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN menyajikan data hasil penelitian serta menganalisis data yang diperoleh dilapangan. Pembahasan dalam bab ini menggunakan teori yang telah disajikan pada Bab II dan metodologi penelitian pada Bab III yang menunjukkan hubungan antara teori dan dataempiris.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang ada di Bab V dirumuskan berdasarkan pembahasan pada Bab IV dan dikaitkan kembali dengan rumusan masalah di Bab I. Saran yang ada setelah proses menyimpulkan disusun sebagai implikasi hasil penelitian untuk beberapa pihak terkait.

Dengan demikian, setiap bab dalam skripsi ini disusun secara bertahap dan berkesinambungan, di mana setiap masing-masing bagianya memiliki peranan yang penting dan saling mendukung untuk menjawab rumusan masalah secara komprehensif nantinya.