

BAB I

PENDAHULUAN

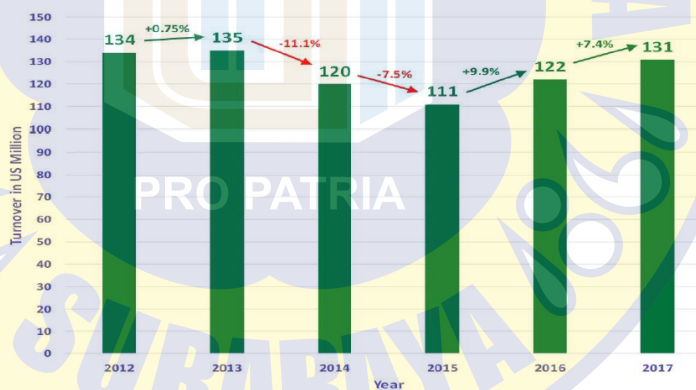
1.1 Latar Belakang

Saat ini mayoritas perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam bidang apapun baik itu industri manufakturing, bidang jasa maupun bidang teknologi tengah menghadapi permasalahan yang sama yaitu dalam mempertahankan aset mereka dalam hal SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu para pekerja/karyawan. Dan permasalahan (mempertahankan aset SDM) yang sedang dihadapi oleh kebanyakan perusahaan di Indonesia ini cenderung lebih tinggi ketimbang negara-negara lain. Hal tersebut dinamakan *turnover intention*. Keinginan (*intention*) sendiri ialah niat/keinginan yang timbul pada masing-masing individu (pekerja) untuk melakukan suatu hal. Sedangkan, *turnover* ialah berhenti atau keluarnya seorang pekerja/karyawan dari tempat tempatnya bekerja (perusahaan) yang lama ke tempat bekerjanya (perusahaan) yang baru. Dengan kata lain, bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau niat seorang pekerja/karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya terdahulu untuk mencari pekerjaan baru di tempat (perusahaan) yang lain.

Di Indonesia sendiri fenomena *turnover intention* ini mendapat perhatian khusus dari akademisi maupun praktisi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh beberapa akademisi maupun praktisi setiap tahunnya terdapat sekitar 10% - 12% karyawan yang melakukan *turnover*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan terutama perusahaan *E-commerce* menjadi pemicu dan angin segar untuk para karyawan mencoba peruntungan baru dalam karirnya. Dan hal lain yang turut memicu untuk mendorong terjadinya *turnover intention* di suatu perusahaan adalah berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba (*franchise*) dan beberapa bisnis online juga. Dan mayoritas permintaan berhentinya seorang karyawan dapat terjadi lantaran dilandasi oleh kesempatan atau peluang (karir) yang lebih baik di tempat lain.

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asmara (2017) menyatakan sebanyak 75% dari keseluruhan responden memiliki turnover yang tinggi. Lalu, dari hasil penelitian Alamsyah (2014) sebanyak 73,3% yaitu 63 orang responden dari total 86 responden memiliki *turnover intention* yang cukup tinggi. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan Wahyuni (2014) sebanyak 85,29% subjek/responden pernah melakukan turnover dengan alasan keinginan sendiri. Dari penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2014) dan Asmara (2017) kebanyakan alasan karyawan untuk melakukan turnover atau resign ialah ingin mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat (perusahaan) yang lain. Selain itu, beberapa alasan dari karyawan untuk melakukan turnover/resign ialah kepuasan kerja yang diharapkan dari tempat pekerjaannya tidak terpenuhi. Dan beban kerja yang tinggi menjadi alasan lain karyawan untuk melakukan turnover dikarenakan karyawan merasa kewalahan, sehingga menyebabkan karyawan merasakan stres kerja karena beban kerja yang diterimanya terlalu besar.

Grafik Data Turnover Karyawan di Indonesia Tahun 2010-2017



Gambar 1 1 Grafik Data Turnover Karyawan di Indonesia Tahun 2010-2017

Sumber: (Lim, 2018)

Selain dari penelitian yang dilakukan oleh Asmara, Alamsyah dan Wahyuni data dari gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari rentan tahun 2010 - 2017 terdapat kenaikan angka *turnover intention* yang signifikan dan kenaikan tersebut dapat terus terjadi pada tahun-tahun berikutnya.

Menurut (Ajzen dan Fishbein dalam Mahanggoro, 2018 : 87-88) Theory of Reasoned Action (TRA) atau Teori Tindakan Beralasan menjelaskan hubungan sikap dan perilaku, khususnya bagaimana dan mengapa sikap mempengaruhi perilaku atau sikap dapat dikatakan bahwa sikap seseorang menentukan perilakunya. Sejalan dengan teori diatas bahwasannya jika seorang karyawan merasakan kepuasan kerja secara otomatis karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaannya saat ini. Namun, sebaliknya jika seorang karyawan tidak ada kepuasan kerja yang dirasakan maka dia akan memikirkan alternatif pekerjaan yang lain. Pernyataan penulis diatas juga didukung oleh pernyataan dari Badeni, (2017:43) menerangkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif ataupun negatif dan puas ataupun tidak puas. Karyawan yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi pastinya akan bekerja secara produktif dan bertahan di pekerjaannya saat ini. Selain tingkat kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dalam perusahaan, stres kerja juga dapat menjadi pemicu terjadinya *turnover intention* dalam perusahaan tersebut. Menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) mengatakan jika stress kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dengan psikis yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi seseorang.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15) diatas, stress kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketika individu mendapatkan tekanan atau ketegangan dalam lingkungan pekerjaannya baik dari rekan kerja, atasan maupun beban pekerjaan yang terlalu besar sehingga karyawan tersebut merespon secara negative dan tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat mendorong untuk mencari alternative pekerjaan lainnya. Beban kerja juga dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Menurut Gibson (2018 : 31) menyatakan *workload is having to do too many tasks or providing insufficient time to complete tasks*. Artinya, beban kerja juga dapat diartikan sebagai terlalu banyak tugas atau terlalu sedikitnya waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kemampuan kerja yang bersifat mental dan fisik dari setiap manusia berbeda-beda. Apabila kemampuan dari individu lebih rendah dari taraf pekerjaan yang diberikan maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai beban kerja sehingga dapat

timbul rasa lelah yang berlebihan. Dan setiap tugas yang diterima seseorang harus sesuai dengan kemampuan fisik dan kognitif individu tersebut. Sebaliknya jika tugas yang diterima tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun kognitif maka akan menjadi sumber stres dan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya.

Salah satu perusahaan yang tidak luput dari fenomena *turnover intention* ialah perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur pembuatan biskuit yaitu PT. "X" Sidoarjo. Di PT. "X" sendiri fenomena turnover kebanyakan terjadi pada divisi marketing dan penjualan. Dan guna untuk menguatkan fenomena yang terjadi penulis melakukan prasurvey dengan metode wawancara dengan salah satu staff HRD "A" dan didapatkan data sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Divisi Marketing dan Penjualan

Bulan	2021					2022					
	Awal	Out	In	Akhir	(%)	Awal	Out	In	Akhir	(%)	
Jan	62	2	2	62	3,22	61	2	1	60	3,33	
Feb	62	2	1	61	3,27	60	1	1	59	1,69	
Mar	61	1	2	63	1,58	59	2	3	60	3,33	
Apr	63	2	1	62	3,22	60	1	2	61	1,63	
Mei	62	3	2	61	4,91	61	1	2	62	1,61	
Jun	61	2	1	60	3,33	62	2	1	61	3,27	
Jul	60	1	2	61	1,63	61	2	2	61	3,27	
Ags	61	1	2	62	1,61	61	1	2	62	1,61	
Sep	62	2	1	61	3,27	62	2	1	61	3,27	
Okt	61	1	3	63	1,58	61	1	2	62	1,61	
Nov	63	2	1	62	3,22						
Des	62	1	1	61	1,63						
Total		20	19		32,47		15	17		24,62	
Rata-rata Tahunan					2,70	Rata-rata Tahunan					2,05

Sumber : Divisi HRD PT. "X" Sidoarjo (Tahun 2022)

Selain dari data diatas saya juga melakukan prasurvey berupa wawancara dengan salah satu staff HRD dari PT. “X” Sidoarjo berikut hasil wawancara saya dengan salah satu staff HRD berinisial “A”.

Wawancara dengan Staff HRD “A” :

1. P : Adakah upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan ?

A : Untuk meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan saya, itu sudah melakukan berbagai cara salah satunya menambah gaji setiap tahunnya, selain naik secara UMR juga naik secara kinerja atau sesuai KPI kemudian dengan menambah bonus dan insentif sesuai kinerja karyawan (KPI) itu dan juga jenjang karir dan beberapa fasilitas dari perusahaan.

2. P : Apakah di tempat kerja bapak sering terdapat karyawan yang melakukan kerja lembur (overtime) ?

A : Untuk agenda kerja yang belum terselesaikan biasanya terdapat di divisi marketing, produksi, purchasing dan purchasement. Agenda kerja mulai pagi hingga sore jam 5 terus selesai itu mereka overtimenya untuk melakukan rekapitulasi hasil dan melakukan persiapan kerja untuk besoknya.

3. P : Apakah di tempat kerja bapak pernahkan karyawan mendapatkan tugas diluar kemampuannya ?

A : Memang masih banyak pekerjaan yang tidak sesuai karena memang keterbatasan dari karyawan tersebut dan juga banyaknya tugas dan wewenang yang harus diselesaikan. Jadi, contohnya di bagian marketing selain dia menjadi marketing sales penjualan, dia juga harus melakukan pemasaran melalui online. Memang untuk pemasaran online ada bagian nya sendiri yaitu sosial media spesialis tapi untuk back-up banyaknya pekerjaan jadi bagian marketing sales juga ikut melakukan pemasaran online.

4. P : Di tempat kerja bapak apa sering terdapat karyawan yang melakukan tidak masuk kerja atau terlambat kerja ?

A : Jadi umumnya, teman-teman yang sudah relatif lama kerjanya untuk kedisiplinannya semakin hari semakin berkurang. Bisa dilihat dari rekapan

absen bulanan terutama di divisi marketing dan produksi yang paling banyak karena dua bidang divisi tersebut memang memiliki load kerja yang relatif lama (besar).

Dari hasil wawancara dengan salah satu staff HRD “A” dan data turnover karyawan diatas menunjukkan bahwa memang terdapat kecenderungan fenomena *turnover intention* yang terjadi di PT. “X” Sidoarjo. Hal itu didasarkan pertanyaan yang diajukan diatas berdasarkan indikator-indikator *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja. PT. “X” Sidoarjo adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan (biskuit) yang sudah didirikan sejak tahun 1976. Saat ini, PT. “X” Sidoarjo memiliki 2 pabrik produksi yang berlokasi di dekat Jakarta, ibukota Indonesia, dan Surabaya, kota pelabuhan internasional yang penting di Indonesia. Dengan demikian, kami memiliki akses yang baik untuk distribusi ke pasar domestik maupun internasional. Maka berdasarkan fenomena *turnover intention* yang terjadi di Indonesia khususnya pada pihak/perusahaan yang akan dijadikan sebagai objek penelitian kami, maka dari itu penulis mencoba mengadakan penelitian yang disajikan pada skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. “X” SIDOARJO**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh significant secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. “X” Sidoarjo ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh significant secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. “X” Sidoarjo ?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh significant secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. “X” Sidoarjo ?
4. Apakah Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh significant secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. “X” Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas, maka peneliti menetapkan beberapa tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh significant secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. “X” Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh significant secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. “X” Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh significant secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. “X” Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh significant secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. “X” Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan terkait untuk mempertimbangkan berbagai hal yang berhubungan dengan cara atau solusi untuk menurunkan tingkat *turnover intention* yang terjadi di PT. “X” Sidoarjo, terutama yang terkait dengan aspek kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah informasi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja.

1.4.3 Manfaat Bagi Penulis dan Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan beban

kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini diharapkan berguna bagi fakultas dan universitas sebagai bahan acuan dan masukan yang berguna bagi penelitian-penelitian di masa yang mendatang.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah perlu dilakukan dalam penelitian ini agar pembahasan permasalahan penelitian tidak keluar dari tujuan utama penelitian. Pembatasan masalah dilakukan pada :

1. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya.
2. Stres kerja dimana suatu keadaan ketika individu mendapatkan tekanan atau ketegangan dalam lingkungan pekerjaannya baik dari rekan kerja, atasan maupun beban pekerjaan yang terlalu besar sehingga individu tersebut merespon secara negative dan merasa sangat terbebani dalam menjalani aktivitas pekerjaannya.
3. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.
4. Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. "X" Sidoarjo sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisir.
5. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. "X" Sidoarjo pada divisi marketing dan penjualan.