

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah satu di antara bagian terpenting yang harus diperhatikan dalam organisasi, sebab akan menjadi salah satu penentu dalam mengelola suatu organisasi agar mencapai tujuannya (Yusuf & Maliki, 2021 hlm.27). Murwansyah (2019, hlm. 3) mengatakan manajemen SDM merupakan sebuah kerangka strategis dan sistematis yang berharga bagi perusahaan sebagai pengelolaan aset agar mencapai hasil yang diinginkan. Perusahaan perlu melakukan peningkatan pengelolaan manajemen SDM yang efektif agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya hal tersebut diharapkan bisa meraih tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjalankan sebuah perusahaan, diperlukannya manajer yang menerapkan dan melakukan fungsi-fungsi manajemen seperti menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan (Ansory & Indrasari, 2018 hlm. 60).

Kurangnya sumber daya di perusahaan khususnya sumber daya manusia, menyebabkan perusahaan sulit untuk meraih target yang sudah ditentukan. Peran SDM dalam hal ini sangat penting dan dibutuhkan karena dianggap mampu memberikan hasil dan pengaruh kuat bagi perusahaan, seperti dalam proses administrasi, operasional, dan juga strategis pada sebuah perusahaan (Murwansyah 2019, hlm. 16).

Saat ini *turnover intention* telah menjadi topik penting dalam manajemen sumber daya manusianya. Pegawai yang mempunyai niat atau keinginan keluar dari tempat kerjanya saat ini biasa disebut *turnover intention* (Belete, 2018). *Turnover* dapat menyebabkan kerugian dan gangguan dalam bisnis. Fenomena *turnover intention* di Indonesia menjadi sorotan para praktisi. Karyawan yang melakukan *turnover* setiap tahunnya bisa mencapai 10 sampai 12% (Hermawan et al., 2017). Terlihat semakin banyaknya perusahaan baru yang didirikan, membuat karyawan merasa adanya kesempatan untuk berpindah tempat dari pekerjaan yang sekarang ke tempat lain. Oleh karena itu, seiring berkembangnya usaha waralaba dan bisnis *online*, akan membuat kecenderungan *turnover* di sebuah perusahaan akan semakin tinggi.

Kebanyakan perusahaan menekankan untuk mengurangi *turnover* karena tindakan berhenti yang dilakukan karyawan baik secara sukarela maupun pergantian paksa akan membebani mereka secara waktu, tenaga, maupun finansial. Lamanya proses perekrutan hingga pelatihan karyawan pasti mengeluarkan biaya dan alokasi waktu yang tidak sedikit. Pemberhentian karyawan dari tempat mereka bekerja, maka akan mengakibatkan perusahaan mulai kehilangan tenaga kerja yang bagus dan berpotensi untuk menunjang produktivitas dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyikapi hal tersebut secara kritis dengan tetap mempertahankan karyawan agar tidak terjadinya tindakan berhenti atau keluar dari perusahaan.

Berdasarkan data yang diberikan oleh Manager *HRD & GA* atau *Human Resource Development dan General Affair*, terlihat bahwa tingkat *turnover* pegawai di PT. ABC berada pada persentase 4 hingga 6 persen setiap tahunnya, terhitung pada tahun 2019 sampai 2021.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT. ABC

Tahun	Jumlah Karyawan Awal (1)	Jumlah Karyawan Masuk (2)	Jumlah Karyawan Keluar (3)	Jumlah Karyawan Akhir (4)	Turn Over
2019	422	22	19	425	4%
2020	425	13	21	417	6%
2021	417	32	25	424	6%

Sumber: data diolah Manager HRD&GA, 2022

Pada tabel nomor 1, dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan tersebut pada tahun 2019 sampai 2021 mengalami kenaikan yaitu sebesar 2 persen. Kenaikan *turnover* yang terus-menerus bisa berdampak pada keberlangsungan organisasi kedepannya, seperti hilang dan berkurangnya tenaga kerja yang berkualitas, bertambahnya biaya proses perekrutan karyawan, dan pelatihan bagi para karyawan (Marcella & Ie, 2022).

Tabel 2. Pra-Survey *Turnover Intention* PT. ABC

No.	Pertanyaan	Jawaban		
		Iya	Tidak	Total
1	Apakah anda sering berfikir untuk keluar dari perusahaan ini?	57%	43%	30
2	Apakah anda memiliki niat untuk melamar menjadi karyawan di perusahaan lain?	55%	45%	30
3	Apakah anda akan keluar dari perusahaan ini jika ada tawaran yang lebih baik?	70%	30%	30
Rata - Rata		61%	39%	

Sumber: data diolah, 2022

Dari data fenomena di tabel 2 yang didapatkan di lapangan, menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut menandakan adanya *turnover intention* pada karyawan PT. ABC. Terlihat bahwa sebanyak 61% karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, dari data fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat variabel *turnover intention* sebagai variabel yang akan diteliti pada PT. ABC.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Salah satu upaya dalam peningkatan kinerja pegawai yakni meminimalisir tingkat stress yang dirasakan pegawai melalui pengurangan beban kerjanya serta membenahi lingkungan kerja di mana pegawai tersebut bekerja. Beban kerja merupakan konsep multidimensi yang mempertimbangkan waktu, mental, fisik dan stressor (Anees et al., 2021). Dari segi ergonomi, beban kerja yang dirasakan seseorang harus sesuai dengan keterampilan, kapasitas kognitif dan keterbatasan yang dimilikinya (Dwi Agustine & Nawangsari, 2020).

Beban kerja yang terlalu berat pada karyawan yang bekerja dapat membebani kesejahteraan mental dan fisiknya yang pada akhirnya karyawan cenderung meninggalkan pekerjaannya (Bio & Sambung, 2022). Oleh karena itu harus ada keseimbangan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan agar karyawannya merasa mendapatkan hasil dari apa yang mereka dapatkan. (Anees et al., 2021) membuktikan bahwasannya ada hubungan atau keterpengaruhannya yang positif signifikan dari beban kerja pada *turnover intention*. Sehingga, menjadi hal krusial

bagi perusahaan agar mampu mempertahankan sumber daya manusianya dengan lebih baik untuk mengurangi risiko *turnover intention* karyawan.

Tabel 3. Pra- Survey Beban Kerja di PT. ABC

No	Pertanyaan	Jawaban		
		Iya	Tidak	Total
1	Merasa tingginya target di tempat bekerja	67%	33%	30
2	Waktu yang disediakan kurang untuk mengerjakan tugas yang diberikan	28%	72%	30
3	Mebutuhkan kekuatan mental dalam bekerja	97%	3%	30
4	Mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari	73%	27%	30
Rata - Rata		66%	34%	

Sumber: data diolah, 2022

Dari data fenomena di tabel 3 yang didapatkan di lapangan, menunjukkan bahwa tingginya target kerja di perusahaan tersebut yang didukung dari hasil pra-survey sebanyak 67% dari 30 orang. Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan setiap hari mendapat hasil yang mendominasi sebesar 73% dari 30 orang, sehingga menyebabkan butuhnya kekuatan mental dalam mengerjakan pekerjaan mereka sehari-hari, hal tersebut didukung dari tingginya hasil pra-survey sebanyak 97% dari 30 orang. Namun, di tengah banyaknya pekerjaan yang dikerjakan, karyawan merasa waktu yang disediakan cukup untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Begitu beragam faktor yang dapat membawa pengaruh atas terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan, salah satunya hasil penelitian Ramalho Luz et al. (2018) yang berpandangan bahwasannya kepuasan karyawan membawa pengaruh signifikan pada *turnover intention*. Kepuasan biasanya identik dengan kata emosional atau perasaan. Merasa puas akan sesuatu hal yang dilakukan, merasa puas atas hal yang diterima, serta merasa puas atas hal yang diinginkan khususnya pada saat situasi kerja. Luthans et al. (2021) mengatakan kepuasan kerja ialah sebuah pandangan pegawai terhadap perusahaan terkait sebaik apa pekerjaan yang akan diberikan perusahaan pada pegawainya dan pekerjaan tersebut dinilai penting bagi karyawan.

Kepuasan kerja pada karyawan erat kaitannya dengan niat keluar dari perusahaan (Irawati, 2021). Ketika seorang karyawan senang dan puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung tidak meninggalkan perusahaan, terlihat dari beberapa variabel seperti, demografis, pekerjaan, organisasi, dan kepribadian mampu memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja (Romadhoni et al., 2020). Kepuasan kerja karyawan terhadap upah atau gaji yang diterima mampu mengurangi niat karyawan mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja.

Karyawan yang memiliki tingginya tingkat kepuasan kerja pasti mencerminkan dengan bersikap positif pada pekerjaannya, dan karyawan yang tidak puas akan mencerminkan dengan bersikap negatif pada pekerjaannya. Hal itu selaras dengan yang diteliti Yukongdi (2020) menyimpulkan bahwasannya kepuasan kerja mempunyai dampak paling kuat terhadap *turnover intention*, diiringi oleh stres kerja serta komitmen afektif. Dengan demikian, kian menurun kepuasan kerjanya, akan meningkatkan *turnover intention*.

Tabel 4. Pra- Survey Kepuasan Kerja di PT. ABC

No	Pertanyaan	Jawaban		Total
		Iya	Tidak	
1	Puas dan bangga terhadap pekerjaan saya saat ini	88%	12%	30
2	Merasa puas dan sesuai dengan gaji yang diterima saat ini	32%	68%	30
3	Diberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan dan kenaikan jabatan	52%	48%	30
4	Merasa puas dengan rekan kerja yang baik dan saling mendukung	59%	41%	30
5	Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan	17%	83%	30
Rata - Rata		49%	51%	

Sumber: data diolah, 2022

Dari data fenomena di tabel 4 yang didapatkan di lapangan, salah satu dari lima pertanyaan pada pra-survey kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada sebagian karyawan pada indikator pemberian gaji/upah masih belum merasakan kepuasan

atas hal yang diterimanya saat ini. Hal tersebut terbukti ada sebanyak 83% dari 30 orang menyatakan tidak puas terhadap fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan dan sebanyak 68% dari 30 orang merasa ketidapuasan gaji/upah dengan apa yang sudah perusahaan berikan kepada karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan ketika kepuasan terhadap upah/gaji semakin tinggi dan fasilitas kerja nyaman, maka niat karyawan untuk mengundurkan diri dari tempat bekerjanya tersebut akan rendah (Irawati, 2021).

Masalah kepuasan kerja akan berjalan dan juga terpenuhi, jika kebutuhan dan keinginan karyawan dapat tercapai (Abdul et al., 2019). Tidak hanya kepuasan karyawan dalam bekerja saja yang ditingkatkan, tetapi lingkungan sumber daya manusianya juga harus di perhatikan untuk mengurangi turnover intention para karyawan (Maryam et al., 2021). Karyawan mengharapkan timbal balik berupa penghargaan dari kontribusinya kepada perusahaan. Salah satu hal yang memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerjanya (Fadli, 2020). Lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di sekitar pekerja yang bisa memengaruhi karyawan ketika melaksanakan tugas yang diberikan (Astika et al., 2022). Semakin nyaman lingkungan bekerja, seperti memiliki ruang kerja dan peralatan yang baik, berhubungan baik bersama rekan kerja maupun atasannya, akan bisa meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan atau bisa dikatakan karyawan akan merasa loyal dan di dukung oleh lingkungan sekitarnya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan dan pelaksanaan dalam bekerja akan menurunkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan akan berniat keluar dari tempatnya bekerja (Astika et al., 2022).

Tabel 5. Pra Survey Lingkungan Kerja di PT. ABC

No.	Pertanyaan	Jawaban		
		Iya	Tidak	Total
1	Penerangan yang ada (matahari dan listrik) telah sesuai	80%	20%	30
2	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising (orang dan mesin)	17%	83%	30

3	Terdapat ruang gerak di lingkungan kerja cukup dan mendukung	40%	60%	30
4	Terdapat fasilitas penunjang (Lahan Parkir, Toilet, Kantin, wifi) yang memadai	53%	47%	30
5	Puas dengan warna dinding ruangan kerja, sehingga mendukung keadaan pikiran selama bekerja	20%	80%	30
6	Merasa bahwa rekan kerja saling menghormati satu sama lain	83%	17%	30
Rata - Rata		49%	51%	

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan data fenomena pada tabel 4 yang didapatkan di lapangan, menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja mereka masih kurang nyaman, seperti suara bising pada tempat mereka bekerja yaitu ada sebanyak 83% dari 30 orang menyatakan tidak puas, kemudian sebanyak 60% dari 30 orang menyatakan ruang gerak di lingkungan kerja mereka sempit, serta sebanyak 80% dari 30 orang merasa belum puas terhadap warna dinding pada ruangan kerja mereka. Sehingga, kondusif dan baiknya suasana lingkungan kerja menjadi hal yang sangatlah penting, hal tersebut tentunya akan menumbuhkan rasa senang serta kenyamanan untuk pegawai, sehingga kedepannya bisa meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja (Edison et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu ditemukannya adanya *Research Gap* terkait pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Anees et al. (2021) memperlihatkan bahwasannya beban kerja di sektor pendidikan membawa pengaruh positif pada *turnover intention*. Di sisi lain, dalam penelitian Bimaputra & Parwoto (2020) pada karyawan perusahaan konstruksi di Indonesia, beban kerja tidak memberi pengaruh pada *turnover intention*, yang menjadi pembuktian bahwasannya beban kerja bukanlah salah satu dimensi yang memberi pengaruh atau bukan menjadi prediktor atas niat berpindah. Penelitian berikutnya Romadhoni et al. (2020) menyatakan bahwasannya kepuasan kerja tidak memberi pengaruh langsung pada niatan untuk

keluar, yang dimaksud dengan perubahan nilai pada variabel kepuasan kerja melalui 5 indikatornya, yakni kepuasan upah, kepuasan karir atau pekerjaan serta promosi, kepuasan manajer atau supervisor, kepuasan pada rekan kerja, serta kepuasan kerja tidak memberi pengaruh pada niat keluar karyawan PT. Supraharmonia Consultindo. Namun, pada hasil penelitian Faridah et al. (2022) mengungkapkan bahwasannya terdapat pengaruh yang positif signifikan dari kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada 98 karyawan UKM Batik di Yogyakarta. Hasil penelitian Sutrisno (2020) mengatakan lingkungan kerja memberi pengaruh negatif signifikan pada *turnover intention* pegawai PT. Hartono Istana Teknologi, sedangkan dari yang diteliti Arijanto et al. (2020) menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja pada perusahaan *Supplier Security System* di Indonesia membawa pengaruh positif signifikan pada *turnover intention*.

Berdasarkan data fenomena yang terjadi di lapangan pada karyawan PT. ABC dan adanya *Research Gap* mengenai Beban Kerja, Kepuasan Kerja, serta Lingkungan Kerja pada *Turnover Intention*, penulis berketertarikan guna meneliti yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. ABC”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelesan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. ABC?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. ABC?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. ABC?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC

3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. ABC

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang dijabarkan sebelumnya, terdapat beberapa manfaat dari penelitian yang akan diteliti:

1. Manfaat Teoritis

Membantu pembaca dan peneliti untuk mengerti dan memahami terkait pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dalam bekerja. Selain itu, membantu pembaca dan penulis untuk lebih memahami informasi mengenai sumber daya manusia pada bidang terkait, sehingga bisa dijadikan sebagai bahan literatur dalam penulisan penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini ditujukan untuk meningkatkan informasi pada perusahaan terkait persepsi pegawai mengenai beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* sehingga diharapkan *turnover* menurun.

- b. Bagi Peneliti

Diharapkan bisa memberikan peran atau kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan masyarakat terkait beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta *turnover intention* pada karyawan.