BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mendorong bagaimana berkembangnya sebuah perusahaan, oleh karena itu perkembangan yang positif dari sebuah perusahaan akan menciptakan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ideal tidak terlepas dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhinya.Pada dasarnya prespektif tentang sumber daya manusia (SDM) strategis paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja dipengaruhi oleh tindakan dan peran sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan misalnya bagaimana suatu organisasi dapat mengelola dan mendidik karyawannya sehingga memiliki kenyamanan terhadap perkerjaan tempat seseorang tersebut bekerja, dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan pengorbanan karyawan pada perusahaanya.

PT. Central Sahabat Baru merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2013, yang bergerak dibidang tinplate, kaleng, dan print mental. Sumber daya manusia yang bekerja pada PT. Central Sahabat Baru berkisar 250 hingga 500 karyawan, yang terbagi atas, karyawan produksi, staff administrasi, marketing. Dalam pengelolaan sumber daya manusianya diperlukan perlakuan yang proposional dan sesuai atas kontribusi karyawan dengan kebijakan perusahaan untuk

menekan dan menstabilkan turnover intention yang terjadi pada perusahaan.

Meningkatnya *turnover intention* disebabkan karena sebuah perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan ideal. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, Widjaja (2012), sedangkan menurut Mathis Et Al (2006) *turnover* adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dapat dikendalikan dengan melihat sisi-sisi faktor-faktor yang mempengaruhinya, menurut Staffelbach (2008) faktor penyebab *turnover intention* dikategorikan sebagai berikut : 1) faktor psikologis yang terbagi atas kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity*. 2) faktor ekonomi yang terbagi atas upah, peluang eksternal, dan ukuran perusahaan. 3) faktor demografis yang terbagi atas usia dan masa jabatan. Penelitian ini akan menfokuskan peningkatan atau penurunan tingkat *turnover intention* berdasarkan dari skala faktor psikologisnya.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan, Fuhasari (2016), Sedangkan menurut Gawron (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan fisiknya dalam bekerja, dan beban

mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam bekerja. Hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* dapat dilihat dari semakin proposional pengelolaan beban kerja yang diberikan dari perusahaan kepada seorang karyawan maka akan menyeimbangkan tingkat beban mental maupun fisik yang diterima karyawan, sehingga meminimalisir tingkat keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka secara tidak langsung akan berdampak pada berkurangnya tingkat *turnover intention*. Apabila dalam bekerja seorang karyawan mampu berdedikasi baik dalam melaksanakan beban kerja yang diberikan, maka akan timbulah sisi psikologi positif dari karyawan yang bisa disebut dengan *employee engagement* atau keterikatan karyawan.

Employee engagement merupakan keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya, (Robbins dan Judge 2015:48). Sedangkan menurut Robinson, Perryman dan Hayday (2004) menilai *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Pada dasarnya employee engagement merupakan konsep perilaku individu dalam organisasi yang positif dari sisi psikologi manusia, hal ini lah yang akan menunjang keberhasilan bagi perusahaan, sikap positif ini dapat menekan tingkat *turnover intention* disebuah perusahaan. Disamping itu selain dari

sikap dedikasi karyawan dibutuhkan juga timbal balik dari perusahaan yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan seperti adanya *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi.

Perceived organizational support merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002:698). Maka *perceived organizational support* pada dasarnya merupakan manfaat yang didapatkan apabila perusahaan memberikan bentuk-bentuk dukungan positif bagi karyawan, sehingga karyawan memiliki presepsi yang positif terhadap perusahaan, yang merupakan timbal balik atas dedikasinya bagi perusahaan. Meningkatnya *perceived organizational support* pada karyawan tentu saja akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hal diatas, dapat kita lihat bahwa dampak secara langsung dalam beban kerja, *employee engagement*, dan *perceived organizational support* memiliki peran penting dalam penekanan atau peningkatan *turnover intention* dalam sebuah perusahaan.

Maka setelah melakukan uraian permasalahan diatas, menjadikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja, Employee Engagement, dan Perceived Organzitional Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt. Central Sahabat Baru “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?
4. Apakah beban kerja, *employee engagement*, dan *perceived organizational support* bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menjadikan sebuah penelitian memiliki arah, maka penelitian tersebut harus dilengkapi dengan tujuan yang jelas. Dari permasalahan yang akan diteliti dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Central Sahabat Baru

2. Untuk mengetahui *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Central Sahabat Baru
3. Untuk mengetahui *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Central Sahabat Baru
4. Untuk mengetahui beban kerja, *employee engagement,* dan *perceived organizational* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Central Sahabat Baru

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teori, yaitu menjadi salah satu tolak ukur perkembangan dalam ilmu pengetahuan, serta memiliki manfaat praktis yaitu, penelitian ini dapat menjadi alat perkembangan yang relevan bagi perusahaan. Berikut penjelasannya :

1. Manfaat teoritis
   a. Untuk perkembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia yang dapat dijadikan penelitian lebih lanjut.
   b. Untuk menambah kajian ilmu sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, *employee engagement* , *perceived organizational support*, dan *turnover intention*. Sehingga dapat digunakan sebagai rujukan kajian penelitian berikutnya.
2. Manfaat praktis
   a. Bagi Penulis
      Untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibindang sumber daya manusia

dan manajemen sebagai sarana berpikir kritis dan terlatih dalam mengatasi permasalah beban kerja, employee engagement, *perceived organizational support* dan *turnover intention.*

b. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menjadikan kajian ini sebagai referensi dalam mengambil keputusan, agar mendapatkan keefesienan dalam menekan tingkat *turnover intention*.

c. Bagi Pihak Lainnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi semua pihak yang ingin mengkaji lebih dalam tentang beban kerja, *employee engagement, perceived organizational support,* dan *turnover intention* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan maupun sebagai perbandingan untuk kasus-kasus yang berkaitan dengan *turnover intention,*

d. Bagi Falkutas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kajian skripsi di perpustakaan universitas PGRI Adibuana Surabaya.

Halaman ini sengaja dikosongkan