

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern saat ini, menuntut perusahaan bersaing ketat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif, mampu beradaptasi dengan lingkungan serta memiliki kinerja yang efektif dan efisien. Untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien tersebut, perusahaan harus memiliki strategi yang baik berdasarkan peluang, ancaman, kekuatan dan kelemahan yang ada. Sumber daya manusia merupakan bagian dari perusahaan yang perlu dikelola dengan efektif dan efisien untuk mengurangi pengeluaran perusahaan. Sumber daya manusia yang perlu dikelola tersebut adalah karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Karyawan adalah hasil kerja seseorang pegawai atau pekerja, proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut memiliki sebuah bukti yang juga dapat diukur. Karena kinerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap operasional perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan, tidak mendapatkan perhatian serta kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan. Berhentinya karyawan dari perusahaan diawali oleh niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, niat tersebut disebut *turnover intention*.

Menurut Xiaoming, Ma, Chang, dan Shieh (2015), mengemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dengan

turnover intention, dikondisikan pada karyawan dimana semakin besar beban kerja maka semakin besar juga turnover intention karyawan tersebut. PT. Merekah Sukses (MKS) di Surabaya merupakan anak perusahaan yang lingkup perusahaan relative kecil dan terjadi peningkatan angka keluar masuk karyawan sehingga beban kerja di perusahaan juga meningkat. Ketika melakukan penyebaran kuesioner beberapa karyawan mengeluh bahwa beban kerja yang dirasa terlalu berlebihan melampaui kemampuan karyawan, karyawan dituntut untuk dapat mengerjakan pekerjaan di semua bidang.

Wirawan (2015) menyatakan *turnover Intention* dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya dan pindah ke perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Sampai saat ini *turnover intention* masih menjadi masalah klasik yang sering dihadapi oleh banyak perusahaan. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan calon karyawan baru untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat bertahan hidup. Karyawan yang bekerja dengan volume pekerjaan banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti karyawan yang bekerja dengan volume pekerjaan sedikit. Seperti karyawan yang menempati posisi pada bagian

lapangan atau marketing yang dalam kurun waktu tertentu harus mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat menimbulkan tekanan kerja yang menjadi pemicu stress pada karyawan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* cukup beragam dan berkaitan antara satu dengan lainnya. Faktor tersebut diantaranya adalah beban kerja, setres kerja dan motivasi kerja.

Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) mengemukakan bahwa stress kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran dan emosi. Apabila stress yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitar. Berdasarkan observasi pada PT. Merekah Sukses (MKS) di Surabaya, meningkatnya beban kerja yang dirasa karyawan juga meningkatkan stress kerja karyawan. Karyawan dituntut untuk bisa mengerjakan pekerjaan di semua bidang mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan untuk menjadwalkan apa yang harus dikerjakan, tidak mampu memenuhi target perusahaan dan bekerja dengan dikejar-kejar waktu. Hal tersebut membuat karyawan merasa tertekan dan mengakibatkan timbulnya stress kerja.

Harnoto (2016) menyatakan *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawannya, diantaranya absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan serta perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Motivasi diberikan dengan cara menggaji karyawan secara adil sesuai dengan hasil kerja karyawan. Hilangnya motivasi dalam bekerja dan tidak mau

berusaha dengan kesungguhan hatinya merupakan dasar dari keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi Kurnia (2018).

Tingkat *turnover intention* di PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya dari tahun 2015-2019 terjadi peningkatan dalam setiap tahunnya. Karena jumlahnya yang terus bertambah PT. Merekah Sukses (MKS) berharap *turnover intention* karyawan bisa semakin berkurang agar tidak mengganggu keefektifan pada perusahaan. *Turnover intention* yang terjadi pada PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya memiliki beberapa masalah dengan target waktu kerja yang belum maksimal seperti beban kerja yang tinggi ketika berada dilapangan, karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras untuk memenuhi target, yang menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya sehingga menimbulkan stress yang berkepanjangan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Di Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya?
4. Apakah beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan PT. Merekah Sukses (MKS) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention, sehingga dapat dilakukan pencegahan terjadinya turnover yang merugikan perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan tentang pengetahuan Sumber Daya Manusia terutama dalam turnover intention dan kaitannya dengan beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil dari penelitian ini dapat diambil manfaatnya, sebagai sumbangan pikiran dan ilmu pengembangan tentang sumber daya manusia.