

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan kualitas perusahaan dengan teknologi yang semakin maju untuk melakukan perubahan dalam berbagai aspek dalam menghadapi persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka dari itu para karyawan diharapkan dapat beradaptasi dalam mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Pengembangan SDM tidak hanya serta merta mengenai pengembangan kompetensi semata. Pengembangan budaya dan iklim organisasi juga menjadi penting untuk mendukung kinerja SDM, karena adanya perbedaan persepsi dan motivasi para SDM dalam bekerja. Budaya organisasi adalah sebuah pengaturan dari kumpulan norma, nilai, prinsip, dan asumsi bersama, Budaya organisasi adalah objek yang dapat diteliti seperti perilaku, simbol, ritual, cerita dan nilai atau prinsip yang dipercaya. Budaya organisasi sama halnya dengan praktek sehari - hari dari penghuni organisasi yang telah diakui baik secara formal maupun informal dalam proses sosial. (Ong & Mahazan, 2020).

Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya (Ganapathi, 2016). Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan suatu perusahaan, maka perlu terus menerus meningkatkan kualitas

diri dan mengembangkan kemampuan profesional, serta memiliki daya saing yang tinggi antar karyawan, guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan dalam perusahaan tercapai.

Meningkatnya tingkat turnover karyawan Administrasi PT. Karunia Berkat Anugerah Sidoarjo Zandilac pada tiga tahun terakhir telah terjadi meningkatnya turnover. Dari wawancara pun dihasilkan bahwa pada tahun 2021 karyawan yang keluar berjumlah 8 karyawan mengalami turnover lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2019 dan 2020, dimana tahun 2019 yang keluar berjumlah 7 karyawan sedangkan pada tahun 2020 yang keluar berjumlah 3 karyawan.

Data terbaru Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2022 sebesar 5,86 persen, turun sebesar 0,63 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2021. Jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2022 sebanyak 143,72 juta orang, naik 3,57 juta orang dibanding Agustus 2021. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,83 persen poin. Penduduk yang bekerja sebanyak 135,30 juta orang, naik sebanyak 4,25 juta orang dari Agustus 2021. Dalam Berita Resmi Statistik (BRS) Jawa Timur edisi 9 Mei 2022, Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Jatim, memaparkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik Kepala BPS Jatim juga memaparkan bahwa terdapat 1,64 juta orang (5,04 persen penduduk usia kerja) yang terdampak Covid-19. Nilai tersebut terdiri dari pengangguran karena Covid-19 sebanyak 116,65 ribu orang, selanjutnya Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 sebanyak 67,97 ribu orang, tidak bekerja karena Covid-19 sebanyak 81,76 ribu orang, dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 sebanyak 1,37 juta orang (Hardiwan, 2022). Sebagaimana telah tertera dari data diatas. Turnover karyawan menjadi problematika penting

dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, oleh karenanya perhatian terhadap hal tersebut merupakan tugas utama perusahaan, dengan cara mengidentifikasi perilaku karyawan ketika memiliki niat *turnover* kerja.

Salah satu hal yang ada dalam manajemen SDM adalah perilaku karyawan, perilaku karyawan yang akan di bahas yaitu *turnover intention*. Dimana *turnover* sendiri merupakan perilaku karyawan yang pada dasarnya menginginkan untuk keluar atau pindah dari suatu perusahaan atau pekerjaan secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjamin untuk masa depan (Salimah, 2021). Tingginya tingkat *turnover* pada saat ini telah menjadi masalah yang sangat serius bagi banyak perusahaan, bahkan perusahaan mengalami kekecewaan yang luar biasa ketika berhasil merekrut sumber daya manusia yang berkompeten dan pada kenyataannya menjadi sia-sia karena sumber daya manusia tersebut telah memilih pekerjaan pada perusahaan lainnya. Faktor lain yang memungkinkan karyawan *turnover* adalah beban kerja. Beban kerja dalam hal ini juga merupakan salah satu faktor yang berpotensi untuk mempengaruhi intensi *turnover*.

Beban kerja didefinisikan sebagai upaya untuk melakukan pekerjaan serta efisiensi dan kinerja individu. Beban kerja yang berlebih akan menyebabkan peningkatan stres, terdapat masalah mental dan juga fisik serta rasa ketidakpuasan yang mungkin menjadi ancaman terhadap kesehatan karyawan (Hutami Pramesti & Piartrini, 2020). Beban kerja adalah salah satu penyebab yang bisa mengakibatkan niatan seseorang meninggalkan atau pindah kerja ke tempat lain (*turnover intention*) ataupun bertahan dalam perusahaan tersebut. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja

dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaannya. Karyawan yang mengalami beban kerja dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan dalam perusahaan selama bekerja. Kepuasan kerja juga bisa menjadi salah satu alasan karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerjanya (Pawesti & Wikansari, 2017).

Selain beban kerja, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2018). Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Hasyim, 2020). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Tidak mudah memuaskan karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda dalam dirinya.

PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, seluruh karyawan yang terlibat dituntut untuk bekerja dengan maksimal. Para karyawan terkadang bekerja ekstra diluar beban pekerjaan demi mencapai target penjualan. Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apabila diamati bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan dan lelah. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan mengalami beban kerja. Dengan beban yang tinggi sehingga memungkinkan beban kerja pada karyawan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas maka PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dan berupaya meningkatkan kepuasan kerja serta menghindari beban kerja. Peranan kepuasan kerja dan beban kerja sangat penting karena dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dari fenomena diatas , maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Administrasi PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan diatas, untuk mempermudah pemahaman dan pembahasan permasalahan yang akan diteliti, maka rumusan masalah penulisan skripsi adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo?;
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo?;
3. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo?;

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat di bidang sumber daya manusia yaitu pada pengetahuan tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penerapan teori yang didapat pada perkuliahan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai

pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Bagi perusahaan PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengelola kinerja karyawan khususnya mengenai beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* Karyawan PT. Karunia Berkat Anugerah Zandilac Sidoarjo .

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai strategi sumber daya manusia dan dapat menambah kepustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

4. Bagi pembaca

Sebagai tolak ukur untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap isu atau variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Selain itu juga dapat memberikan motivasi dan gambaran bagi pembaca untuk mengidentifikasi topik penelitian sebagai pembaharuan kedepannya. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Halaman ini sengaja dikosongkan