

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu keunggulan yang kompetitif yang dimiliki perusahaan yang berkualitas. Oleh karenanya, perusahaan juga harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk pengembangan dan pembentukan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam mencapai tujuan. Perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya untuk bisa mencapai tujuan melalui visi dan misi serta komitmen yang dibentuk oleh perusahaan sehingga dapat mempertahankan karyawannya dan tidak meninggalkan perusahaan.

Permasalahan umum yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan saat ini adalah tingkat *turnover* yang tinggi atau tidak dapat diprediksi. *Turnover* karyawan yang terjadi dalam suatu perusahaan mencerminkan kinerja perusahaan. Dengan tingkat *turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan, membuat perusahaan tersebut berpotensi kehilangan karyawan yang berkualitas, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Selain itu juga bisa menimbulkan kerugian dalam segi biaya dan waktu maupun segi motivasi. Dari segi biaya, kerugian yang didapatkan ialah dengan perusahaan memiliki *turnover* yang tinggi, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan, pemasangan iklan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Dari segi waktu perusahaan juga membutuhkan waktu untuk mendapatkan calon karyawan baru dan melakukan pelatihan bagi calon karyawan baru. Dari sisi motivasi kerja,

adanya kemungkinan karyawan yang masih bekerja menjadi terpengaruh sehingga motivasi dan semangat kerjanya menurun. (Sari, 2019)

Turnover karyawan tidak dapat dihindari, walaupun suatu perusahaan tersebut sudah berkomitmen untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman, tetapi masih ada karyawan yang tetap mengundurkan diri. *Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). Dan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Mobley (2011) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor keorganisasian salah satunya Bobot pekerjaan atau beban pekerjaan dan faktor individual yaitu kepuasan terhadap pekerjaan.

Menurut pendapat mobley (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi niatan berpindah atau *turnover intention* adalah faktor individual yang salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno, 2019).

Dan ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja, termasuk gaji yang memadai, sistem promosi yang transparan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan sebagainya, maka mereka cenderung memilih untuk tetap berada di

perusahaan tersebut dalam jangka panjang. Sehingga *turnover intention* tidak akan terjadi atau *turnover intention* pada karyawan rendah. Begitupula sebaliknya.

Berdasarkan penelitian Yosevina Gracia Manurung & Dionisius Sihombing (2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *intention karyawan* PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 kisaran. Dan penelitian kristin dan marlina (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Alfaria Trijaya. Pada penelitian Husain & Batu (2024), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Namun berbeda dengan penelitian diatas, penelitian Nainggolan et al., (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk pindah (*turnover intention*) karyawan PT Cemerlang Lestari di Balikpapan. Dan penelitian NingTyas et al., (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Astra International Tbk, Honda.

Menurut mobley (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah faktor keorganisasian yang salah satunya adalah beban pekerjaan atau beban kerja. Menurut munandar (2018), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Beban kerja memiliki peran yang cukup penting untuk menjaga terjadinya

Turnover Intention. Di mana ketika karyawan mendapatkan kapasitas beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan (fisik atau mental) bisa menyebabkan ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya membuat mereka mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan atau *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian Syauqi et al., (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Putra Mustika Prima Bandung. Pada penelitian Jufri (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap turnover intention yang ada di PT Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug. Serta, penelitian Afifi et al., (2024), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap turnover intention pada PT Global Cool. Selanjutnya, penelitian Husain & Batu (2024), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Penelitian Radinka & Kustini (2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. UMC Suzuki

Namun berbeda dengan penelitian diatas, penelitian Retmawanto et al., (2023), hasil penelitiannya menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap turnover intention Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, masih terdapat inkonsistensi/ tidak konsisten hasil penelitian yang telah dilakukan. Dan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Sumber Lancar Jombang, terdapat beberapa karyawan memiliki niatan untuk keluar atau turnover intention dan terdapat dua faktor utama yang mendorong niatan untuk meninggalkan pekerjaan di PT. Sumber Lancar Jombang, yaitu kepuasan kerja dan beban kerja. Beberapa karyawan merasa bahwa kurangnya penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan serta komunikasi yang tidak efektif dengan manajemen telah mengurangi kepuasan kerja mereka. Selain itu, beban kerja yang berat, jam kerja yang tidak teratur, dan kondisi kerja yang kurang optimal semakin meningkatkan tekanan dan kelelahan.

Alasan memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian adalah karena kredibilitas tinggi yang dimilikinya sebagai perusahaan distribusi tetes tebu dan pupuk cair yang juga menyediakan jasa transportasi. Dan perusahaan ini telah membuktikan kemampuannya dalam mengintegrasikan layanan distribusi dan transportasi secara efektif, dengan meraih prestasi sebagai dealer pupuk terbaik di PT. Cheil Jedang Indonesia dan menyediakan layanan transportasi yang mencakup berbagai kota, termasuk Jombang (Bareng dan Mojoagung), Nganjuk, Surabaya, Sidoarjo, Madiun, dan Kediri. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama di PT. Sumber Lancar Jombang.

PT Sumber Lancar Jombang adalah kelompok usaha yang awalnya bergerak

dibidang usaha transportasi, meliputi jasa angkut tebu, tetes dan pupuk cair. Namun seiring dengan waktu PT Sumber Lancar Jombang telah melakukan ekspansi dan pengembangan usaha meliputi usaha perdagangan dan distribusi tetes dan pupuk cair. Dan PT. Sumber Lancar berdiri pada tahun 2010. Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu dari segi obyek penelitian dan tahun penelitian.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* pada PT Sumber Lancar Jombang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada PT Sumber Lancar Jombang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada PT Sumber Lancar Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada PT Sumber Lancar Jombang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada PT Sumber Lancar

Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang kepuasan kerja beban kerja dan *Turnover intention*.

Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi untuk dijadikan landasan dalam penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja beban kerja dan *Turnover intention*, maupun penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang beban kerja, kepuasan kerja dan *Turnover intention* untuk menentukan solusi dan kebijakan bagi perusahaan.