

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Disisi lain karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan (2009:10), bahwa organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan suatu organisasi dapat terwujud apabila tingkat *turnover intension* rendah. Pergantian karyawan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan. Berdasarkan sudut pandang perusahaan, pergantian karyawan dapat memberikan gambaran mengenai biaya yang tidak sedikit menyangkut nilai perekrutan, pelatihan dan biaya yang telah dikeluarkan untuk mengatasi pergantian karyawan dan berbagai biaya tidak langsung. Berdasarkan sudut pandang karyawan, pergantian karyawan dapat menimbulkan konsekuensi positif ataupun negatif. Keinginan untuk pindah merupakan awal terjadinya *turnover* karyawan didalam perusahaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingginya *turnover* dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan.

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah tempat kerja dari satu tempat ke tempat yang lain menurut pilihannya sendiri Mobley (Rindi Nurlaila Sari, 2014:9). Hal tersebut terjadi setelah individu yang bersangkutan melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya atau erat hubungannya dengan tempat dia bekerja. Sikap yang muncul dalam individu berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia dan tidak lebih menarik lagi dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental akan menyebabkan karyawan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Tingginya

tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara jika ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Bagi pemilik perusahaan, guna menghindari adanya perpindahan karyawan yang tidak diinginkan hendaknya memberikan perhatian penuh pada permasalahan beban bekerja dan kepuasan dalam bekerja.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sunarso (2010:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan dalam bekerja yang pada akhirnya akan berakibat pada kinerjanya terhadap perusahaan. Jadi pada hakekatnya perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya, agar beban yang diberikan tidak terlalu banyak ataupun terlalu sedikit, dengan beban kerja yang optimal maka para pegawai akan merasa puas akan pekerjaannya dan kinerja juga akan meningkat

Selain faktor beban kerja ada faktor lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, bagaimana situasi kerjanya, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan. Setiap karyawan secara individual mempunyai Kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berbeda dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari rasa sukanya tenaga kerja terhadap aspek pekerjaannya. Dalam kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya, Husain Umar (2008:213). Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Berdasarkan definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangku Negara (Renny Rakhman Tsani,2016:24) ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : faktor pegawai dan faktor pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis memilih PT Bintang Suryasindo Bangka sebagai objek penelitian. PT Bintang Suryasindo Bangka merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik. PT Bintang Suryasindo Bangka memiliki pegawai yang berasal dari berbagai macam latar belakang pendidikan, usia serta kepribadian yang berbeda-beda pula. Berikut adalah data lembur dan persentase jumlah karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja pada PT. Bintang Suryasindo Bangka.

Tabel 1.1 Tabel Persentase Jumlah Karyawan Berdasarkan Gender

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	35	85,37%
2	Perempuan	6	14,63%
	Jumlah	41	100%

Sumber : Bagian Administrasi PT Bintang Suryasindo Bangka tahun 2017

Tabel 1.2 Tabel Data Lembur Karyawan

No	Bulan	Jumlah jam lembur / bulan	Uang lembur per/jam	Total uang lembur
1	Maret	32 jam	Rp 15.000	Rp 480.000
2	April	28 jam	Rp 15.000	Rp 420.000
3	Mei	36 jam	Rp 15.000	Rp 540.000
	Total	96 jam		Rp 1.440.000

Sumber: Data diolah peneliti 2018

Tabel pertama menunjukkan bahwa karyawan PT Bintang Suryasindo Bangka di dominasi oleh karyawan laki-laki yang berjumlah 35 orang dan karyawan perempuan yang berjumlah 6 orang dari jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 41 orang dengan persentase yang terdiri dari 85,37% karyawan laki-laki dan 14,63% karyawan perempuan. Dan pada tabel kedua menunjukkan pada bulan maret jumlah jam lembur sebanyak 32 jam, pada bulan april jumlah jam lembur sebanyak 28 jam dan pada bulai mei jumlah jam lembur sebanyak 36 jam. Hal ini menunjukkan kondisi beban kerja yang ada cukup tinggi serta tuntutan pekerjaan yang keras sehingga membutuhkan stamina yang tinggi. Perjalanan dalam dan luar kota yang panjang serta target yang berat dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan sehingga menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Adapun data *turnover intention* yang diperoleh dari PT Bintang Suryasindo Bangka dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel I.3 Data Turnover Karyawan PT Bintang Suryasindo Bangka Tahun 2014-2017

Tahun 2012 s/d 2016	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Turnover rate
2014	51	19	14	46	39,17%
2015	46	14	16	48	29,78%
2016	48	13	7	42	28,88%
2017	42	11	10	41	26,50%

Sumber : Database PT Bintang Suryasindo Bangka 2017

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat *turnover intention* karyawan selama empat tahun dari tahun 2014 hingga tahun 2017 cukup tinggi. Jumlah karyawan pada akhir tahun 2014 sebanyak 46 orang, akhir tahun 2015 sebanyak 48 orang, akhir 2016 sebanyak 42 orang dan tahun 2017 sebanyak 41 orang. Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan yang ada semakin tahun semakin menurun akibat dari *turnover intention* yang tinggi. Data pada 2014 menunjukkan tingkat *turnover rate* sebesar 39,17% hal ini menunjukkan bahwa terjadi *turnover* yang cukup tinggi, pada tahun 2015 tingkat *turnover rate* menurun menjadi 29,78%, pada tahun 2016 tingkat *turnover rate* kembali turun ke angka 28,88% dan pada tahun 2017 tingkat *turnover rate* kembali turun menjadi 26,50%. Data diatas menunjukkan bahwa *turnover intention* yang terjadi pada PT Bintang Suryasindo Bangka terus mengalami penurunan bersamaan dengan jumlah karyawan yang terus mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala cabang dan bagian administrasi dan kepegawaian PT Bintang Suryasindo Bangka ada 2 faktor utama yang menjadi alasan berhentinya atau mengundurkan diri para karyawan yaitu : tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan yang kedua mendapat pekerjaan ditempat lain. Mengundurkan diri dengan alasan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan memiliki kaitan yang erat dengan beban kerja yang terlalu tinggi yang mengakibatkan karyawan tidak betah berada di perusahaan dan mengundurkan diri karena mendapat pekerjaan ditempat lain memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja yang rendah, karena karyawan

merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan memilih mencari pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih baik..

Penulis telah melakukan pra survei terhadap 16 orang pegawai pada PT Bintang Suryasindo Bangka untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang beban kerja kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT Bintang Suryasindo Bangka. Adapun hasil prasuvey tersebut sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Untuk 16 Orang Responden pada PT Bintang Suryasindo Bangka

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Secara keseluruhan saya puas dengan pekerjaan saya saat ini	1 6,25%	3 18,75 %	5 31,25 %	4 25%	3 18,75 %
2	Saya puas dengan kondisi kerja saya	1 6,25%	2 12,5%	3 18,75 %	5 31,25 %	5 31,25 %
3	Saya bekerja sesuai dengan jabatan dan tugas yang saya miliki	3 18,75 %	2 12,5%	5 31,25 %	2 12,5%	4 25%
4	Saya tidak pernah melaksanakan tugas kantor diluar jam kerja saya	1 6,25%	2 12,5%	4 25%	5 31,25 %	4 25%
5	Jika saya mempunyai tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, saya akan pergi dari sini dengan cepat	5 31,25 %	3 18,75 %	4 25%	2 12,5%	2 12,5%

Sumber : data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan data prasuvey diatas, untuk pernyataan yang pertama, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6,25%, setuju 18,75%, ragu-ragu 31,25%, tidak setuju 25%, dan sangat tidak setuju 18,75%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan pertama terjadi masalah. Untuk pernyataan yang kedua, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6,25%, setuju 12,5%, ragu-ragu 18,75%, tidak setuju 31,25%, dan sangat setuju 31,25%. Jadi

dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan kelima terjadi masalah. Untuk pernyataan yang ketiga, responden yang menjawab, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,75%, setuju 12,5%, ragu-ragu 31,25%, tidak setuju 12,5%, dan sangat tidak setuju 25%. Jadi dapat disimpulkan pada pernyataan ketiga terjadi masalah. Untuk pernyataan yang keempat, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6,25%, setuju 12,5%, ragu-ragu 25%, tidak setuju 31,25%, dan sangat tidak setuju 25%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan keempat terjadi masalah. Untuk pernyataan yang kelima, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31,25%, setuju 18,75%, ragu-ragu 25%, tidak setuju 12,5%, dan sangat tidak setuju 12,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan kelima terjadi masalah.

Berasarkan paparan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH BEBAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. BINTANG SURYASINDO BANGKA.**

1.2 Rumusan Masalah

Supaya permasalahan yang diangkat menjadi lebih fokus dan dapat dijelaskan secara ilmiah, maka perumusan masalah menjadi bagian penting dalam menjawab kondisi diatas. Beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka?
4. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka?
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk membatasi permasalahan, maka agar penelitian ini optimal, penulis memberi batasan-batasan yang berkaitan dengan topik penelitian. Batasan-batasan tersebut sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berlaku pada PT. Bintang Suryasindo Bangka.
2. Variabel yang ada pada penelitian ini yaitu : beban kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka.

4. Untuk mengetahui apakah variabel beban kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Perkasa Bangka.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Suryasindo Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yang terdiri tiga yaitu :

1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah beban bekerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

- b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pemilik usaha tentang beban kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi agar kedepannya tercapainya tujuan perusahaan.

3. Manfaat kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan-perusahaan dalam menyusun kebijakan, khususnya mengenai beban kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran pembahasan yang lebih jelas dalam penyusunan skripsi ini maka penulis membagi penulisan skripsi ini dengan lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi sumber daya manusia, manfaat penerapan manajemen sumber daya manusia, beban kerja, kepuasan kerja, turnover intention, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, operasional penelitian, dan metode analisis.

BAB IV PEMBAHASAN

Berisi tentang pembahasan dan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

BAB V PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang ingin disampaikan oleh penulis mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

