

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2018). Aktivitas manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar, seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau disebut juga *turnover intention*. Apabila berujung dengan *turnover* yang sebenarnya, berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja dan kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan baru juga membutuhkan waktu untuk proses penyesuaian dan adaptasi (Pawesti, 2016).

Turnover intention pada dasarnya merupakan keinginan gerakan angkatan kerja untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik. *Turnover intention* dapat menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi, atau meninggalnya anggota dalam suatu organisasi. Keputusan untuk berpindah kerja biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu perusahaan

(Meilinda, 2023). Adanya *turnover intention* akan menghambat kelancaran organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor yang mendorong munculnya *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja yang berat dianggap menjadi masalah terkait ketidakpuasan kerja karyawan sehingga akan mendorong untuk keluar dari pekerjaan. Beban kerja dianggap sebagai penyebab kelelahan kerja, dimana hal ini akan mendorong timbulnya stress (Darmeinis, 2022). Jumlah dan kesulitan tugas dapat menyebabkan beban kerja yang mengarah pada stres kerja. Beban kerja pada dasarnya dikategorikan ke dalam beban kerja mental dan fisik, di mana, beban kerja mental sebagian besar terjadi pada hubungan antara karyawan, rekan kerja dan manajemen. Hasil penelitian Egarini (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, jadi dengan meningkatkan beban kerja maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan.

Faktor kedua yang dikaji dalam mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Javed et al. (2014), dalam studinya menyatakan bahwa stres kerja menyebabkan niat *turnover* di antara karyawan sektor swasta yang dikarenakan budaya organisasi, dimana organisasi sektor swasta selalu memiliki reputasi dalam menuntut karyawan untuk lebih banyak kerja keras dibandingkan dengan organisasi sektor publik yang pada akhirnya mengarah pada beban kerja dan pekerjaan. Faktor ini yang membuat karyawan berpikir bahwa apakah mereka harus melanjutkan dengan organisasi yang sama atau beralih ke perusahaan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Kamis (2021) dan Rachmad (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya motivasi kerja karyawan menentukan *turnover intention* karyawan dalam bekerja diperusahaan. Memberikan motivasi kepada karyawan secara tidak langsung dapat mengurangi *turnover intention*. Tetapi apabila karyawan tidak diberikan motivasi maka keinginan karyawan melakukan turnover meningkat. Terpenuhinya kebutuhan karyawan yang dapat dimulai dengan kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri karyawan dapat mengurangi niat keluar dari karyawan. Berbanding terbalik jika tidak terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan di perusahaan, karyawan tersebut akan mulai berpikir untuk dapat memenuhi kebutuhan dasarnya di perusahaan lain. Hal tersebut diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bimaputra (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Tunas Agro Persada adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2001, perusahaan bergerak dibidang agrobisnis yang memproduksi berbagai macam jenis-jenis benih hortikultura semusim yang dapat digunakan oleh petani untuk menambah pilihan akan benih-benih bermutu yang mudah ditanam dan mudah dipasarkan. Beberapa benih yang dihasilkan antara lain: melon, semangka tanpa biji, semangka berbiji, cabai, tomat, jagung manis dan beberapa sayuran. Sudah banyak petani yang membudidayakan benih-benih hasil Tunas Agro Persada. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Semarang-Demak Km. 10, Demak, Jawa Tengah.

Namun demikian dalam aktivitas operasional perusahaan terdapat beberapa permasalahan terkait dengan keberadaan karyawan di perusahaan. Perusahaan belum menetapkan pekerjaan secara jelas kepada karyawan, jadi sering terjadi pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab karyawan dibebankan oleh karyawan. Kebijakan perusahaan mengenai penetapan jam lembur telah melebihi ketentuan yang telah ditetapkan, dimana pada Pasal 22 UU 11/2020 tertulis: "Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Selama ini jam lembur rata-rata selama 4,5-5 jam dalam sehari (hasil wawancara kepada 15 karyawan bagian produksi). Standar hasil kerja yang terlalu tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan menjadikan karyawan merasa terlalu tingginya beban kerja yang harus diselesaikan.

Tingginya target kerja yang ditetapkan perusahaan, adanya tekanan dari pimpinan dan penetapan jam kerja lembur melebihi dengan ketentuan menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja. Sikap pimpinan yang kurang memberikan tanggapan secara positif atas pencapaian hasil kerja menjadikan hubungan kerja dengan pimpinan belum sesuai dengan harapan karyawan. Tekanan dari pimpinan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan menjadikan karyawan tidak dapat secara maksimal dalam mencapai target yang ditetapkan dan menjadi pemicu terjadinya stres kerja karyawan. Hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan pimpinan serta antar karyawan di perusahaan menjadikan proses komunikasi tidak dapat berjalan sesuai dengan harapan, kondisi ini menjadikan tekanan para karyawan dalam bekerja. Stres kerja

karyawan juga terjadi karena terjadinya konflik kerja antar karyawan di perusahaan, yang disebabkan karena adanya perbedaan pendapat setiap terjainya permasalahan dalam bekerja.

Hasil pra *research* yang dilakukan kepada 30 karyawan yang diajukan pertanyaan mengenai apakah berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini dapat diketahui bahwa sebanyak 19 karyawan atau 63,33% menyatakan ya dan sebanyak 11 karyawan atau 36,67% menyatakan tidak. Adapun dari 19 karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar tersebut faktor yang menyebabkan dapat disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Penyebab Karyawan Memiliki Keinginan Keluar dari Pekerjaan

No.	Penyebab	Jumlah	%
1.	Lingkungan kerja kurang nyaman	1	5,26%
2.	Budaya kerja tidak cocok	0	0
3.	Beban kerja	5	26,31%
4.	Stres Kerja	8	42,10%
5.	Motivasi Kerja	3	15,79%
6.	Kepemimpinan	1	5,26%
7.	Rekan Kerja	1	5,26%
Jumlah		19	100%

Sumber: Hasil pra *research*

Berdasarkan hasil pra *research* menunjukkan permasalahan mengenai beban kerja dan stres kerja para karyawan menunjukkan tingkat persentase tertinggi yang menyebabkan karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar. Adapun perbandingan jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang keluar. Adapun data *turnover* karyawan PT. Tunas Agro Persada Tahun 2020-2022 dapat disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Turn Over Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Agro Persada
Tahun 2020-2022

No.	Tahun	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan Sesudah (Orang)
		Jumlah Karyawan Sebelum (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	
1	2020	115	5	15	105
2	2021	105	7	16	96
3	2022	96	11	18	89

Sumber: PT. Tunas Agro Persada

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar memiliki jumlah yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masuk. Jumlah karyawan yang keluar didominasi oleh karyawan tetap, dimana pada tahun 2020 jumlah karyawan tetap yang keluar sebanyak 15 karyawan, tahun 2021 sebanyak 16 karyawan dan sebanyak 18 karyawan pada tahun 2022. Banyaknya karyawan tetap yang keluar tersebut dikarenakan selama ini menurut karyawan perusahaan kurang dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam bekerja. Karyawan juga merasakan bahwa besarnya upah lembur tidak sesuai dengan jam kerja lembur yang dilakukan karyawan (hasil wawancara kepada 15 karyawan bagian produksi).

Hasil wawancara juga dapat diketahui bahwa keinginan karyawan bagian produksi untuk keluar karena berfikir untuk meninggalkan pekerjaan sekarang ini dan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan dengan jumlah gaji atau upah yang lebih tinggi. Selain itu karyawan juga berusaha untuk mendapatkan pekerjaan yang memiliki jaminan penghidupan yang lebih baik sehingga apabila peluang tersebut ada maka karyawan akan meninggalkan pekerjaan yang selama ini dilakukan. Dengan adanya berbagai permasalahan

tersebut menjadikan adanya peningkatan *labour turn over rate*. Tingginya keinginan karyawan yang keluar disebabkan karena kurangnya kesesuaian harapan karyawan dalam bekerja diperusahaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas menjadi alasan peneliti untuk mengambil judul penelitian “ **Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tunas Agro Persada**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan seperti berikut:

1. Bagaimana beban kerja, stress kerja, motivasi kerja dan *turnover intention* karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan?
5. Apakah beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan?
6. Diantara beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui beban kerja, stress kerja, motivasi kerja dan *turnover intention* karyawan.

- b. Untuk mengetahui beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
- c. Untuk mengetahui stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
- d. Untuk mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
- e. Untuk mengetahui beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
- f. Untuk mengetahui diantara beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi PT. Tunas Agro Persada.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada perusahaan dalam upaya untuk meminimalkan terjadinya *turnover intention* karyawan sehingga dapat mendukung upaya pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini, terutama terkait dengan beban kerja, stress kerja, motivasi kerja dan *turnover intention* karyawan.