

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada masa era globalisasi sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki suatu kelebihan dan kemampuan pada daya saing yang tinggi, agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Diperlukan sumber daya yang baik dan berkualitas agar perusahaan dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia selalu melekat disetiap perusahaan sebagai suatu faktor penentu keberadaan dan memiliki peran dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien pada perusahaan. Menyadari hal itu, maka sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan diperhatikan sebaik mungkin oleh perusahaan. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan menjadi tidak semangat bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Pada saat ini permasalahan tingkat *turnover intention* yang tinggi telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. *Turnover intention* mempunyai

dampak negatif yang dapat dirasakan oleh perusahaan jika tidak segera diatasi, yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar atau berhenti dari perusahaan, sehingga perusahaan yang memiliki masalah *turnover intention* membutuhkan waktu dan biaya baru untuk merekrut karyawan baru.

Keinginan (*intention*) merupakan niat yang muncul pada individu untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya karyawan secara sukarela atau pindah tempat kerja. Dengan demikian, *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain Varshney dalam (Hasibuan, 2020). Menurut Ekhsan (2019) *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum terwujud dalam tindakan pasti keluar dari organisasi. Mathis dan Jackson dalam Abednego (2021) *turnover* merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Salah satu aspek yang dapat menimbulkan *turnover intention* merupakan beban kerja pada karyawan. Kelebihan beban kerja dapat mengakibatkan meningkatnya risiko kecelakaan, stress kerja, dan bahkan dapat menyebabkan rasa sakit pada fisik. Kelebihan beban kerja dapat membuat situasi karyawan saat bekerja menjadi tidak nyaman, karyawan juga takut untuk mengambil keputusan, dan cenderung saling menyalahkan antar karyawan satu dengan yang lainnya. Kelebihan beban kerja menyebabkan karyawan mengalami kelelahan psikologis dan fisik yang akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

Kelebihan beban kerja yang besar memiliki tuntutan yang tinggi bagi karyawan agar segera dipenuhi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memicu kondisi perasaan negatif atau emosi, oleh karena itu kelebihan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* yaitu stress kerja yang terjadi pada karyawan. Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan juga lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres kerja adalah konsekuensi pada setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang Sunyoto dalam (Djapar, 2020). Stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stres kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif ataukah negatif. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Bhastary, 2020). Dengan tuntutan tempat kerja dan kemampuan kerja yang mengharuskan karyawannya bekerja dengan sangat baik, itu mengakibatkan stres pada karyawan maka dari itu sebelum karyawan memulai bekerja pada sebuah perusahaan, harus mengetahui komitmen perusahaan tersebut. Sehingga hal ini dapat mengindikasikan bahwa stres kerja karyawan dapat berdampak pada *turnover intention*.

Adapun dugaan lain yang memiliki pengaruh pada *turnover intention* selain beban kerja dan stress kerja, yakni kepuasan kerja. Semakin rendah tingkat

kepuasan kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat turnover intention karyawan. Menurut Sudaryo et al (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap karyawan, jika tingkat kepuasan kerja pada karyawan rendah, karyawan akan merasa tidak nyaman pada saat bekerja. Karyawan tidak dapat menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya. Hal itu dapat membuat karyawan stres, kelelahan, tidak nyaman, dan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan cenderung akan pergi atau keluar dari perusahaan jika tidak merasakan kepuasan kerja. Perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya agar tidak terjadi suatu hal yang dapat mengakibatkan efektifitas dan efisien perusahaan terganggu seperti terjadinya turnover. Kepuasan kerja yang rendah pada karyawan dapat membuat karyawan tidak semangat untuk bekerja dan karyawan tidak merasa nyaman pada saat bekerja, oleh karena itu kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan dalam menggerakkan aktifitas diperusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan memiliki kontribusi yang tinggi bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa perusahaan perlu focus terhadap kepuasan kerja dan masalah-masalah yang terjadi pada karyawan yang dapat mempengaruhi

pada peningkatan *turnover intention* sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan.

Namun demikian, pada PT Sansan Saudaratex Jaya perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen dan tekstil yang menghasilkan produk garmen dan tekstil dengan kualitas tinggi untuk pasar domestik dan pasar dunia dengan harga yang sangat bersaing. PT Sansan Saudaratex Jaya yang terbagi atas dua divisi produksi, yakni tekstil dan garmen yang berkembang menjadi sebuah perusahaan yang sangat modern dengan dukungan teknologi intensif dan sumber daya manusia yang sangat kredibel. Adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti, yaitu tingginya tingkat *turnover intention* pada PT Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi.

Beban kerja yang tinggi, stress kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja yang rendah tentu akan berdampak buruk terhadap berbagai hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja, seperti meningkatnya *turnover* (perputaran karyawan) dan meningkatnya absensi (ketidakhadiran) karyawan. Berikut ini tabel yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Turnover Karyawan Produksi Garmen PT Sansan Saudaratex Jaya**

Tahun	Jumlah Karyawan Produksi Garmen (orang)	Tingkat Turnover (orang)
2019	5.348	270
2020	5.365	436
2021	5.601	1.204

2022	5.413	840
------	-------	-----

Sumber: Divisi Human Resources PT Sansan Saudaratex Jaya Cimahi, 2023

Dilihat dari tabel 1.1, jumlah karyawan produksi garmen terbanyak adalah pada tahun 2021 yaitu sebanyak 5.601 orang, namun pada tahun yang sama juga tingkat turnover karyawan tercatat paling tinggi yaitu sebanyak 1.204 orang.

Berdasarkan tabel 1.1 juga dapat dilihat, pada tahun 2022 tingkat turnover juga masih tergolong tinggi yaitu 840 orang dari jumlah karyawan produksi garmen sebanyak 5.413 orang. Sebelumnya, pada tahun 2019 sampai dengan 2020 juga terjadi peningkatan turnover karyawan yaitu 270 orang dari jumlah karyawan produksi garmen sebanyak 5.348 orang pada tahun 2019 dan 436 orang dari jumlah karyawan produksi garmen sebanyak 5.365 orang pada tahun 2020.

Hal ini diperkuat dengan penelitian survey awal pada karyawan perusahaan melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner yang dilakukan kepada 10 responden yang disajikan dalam bentuk tabel seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.2**

**Survey Awal Turnover Intention**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			TOTAL
		Ket.	YA	TIDAK	
1.	Saya jarang masuk karena sudah tidak semangat untuk bekerja	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
2.	Saya merasa malas bekerja karena mencari perusahaan yang lebih baik	Frekuensi	7	3	10
		Persentase	70%	30%	100%
3.	Saya sering tidak mengikuti aturan perusahaan karena sudah tidak ada niatan untuk bekerja diperusahaan	Frekuensi	4	6	10
		Persentase	40%	60%	100%
4.	Saya merasa tidak menyukai kebijakan dari perusahaan dan ingin melakukan protes	Frekuensi	1	9	10
		Persentase	10%	90%	100%

5.	Saya mulai tidak terlalu fokus saat melakukan pekerjaan karena sedang mencari lowongan pekerjaan lain	Frekuensi	6	4	10
		Persentase	40%	60%	100%

*Sumber : Data diolah penulis*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa 80% karyawan merasa tidak semangat bekerja dan akhirnya jarang masuk, asalannya dikarenakan karyawan merasa kelelahan secara fisik dan belum memiliki mental yang kuat. Jadi karyawan memiliki niatan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan lebih santai. 70% karyawan merasa malas untuk melakukan pekerjaan yang diberikan, karena karyawan sudah merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang diberikan dan karyawan jadi lebih fokus untuk mencari pekerjaan atau perusahaan lain. 60% karyawan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan karena sudah tidak niat lagi untuk bekerja dan membuat kinerja menurun dan karyawan sedang mencari lowongan pekerjaan Dari permasalahan yang ada, maka hal ini mengindikasikan *turnover intention* karyawan tergolong tinggi.

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Beban Kerja**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			TOTAL
		Ket.	YA	TIDAK	
1.	Saya sering merasa terbebani dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
2.	Saya sering merasa pekerjaan saya membutuhkan waktu tambahan diluar jam reguler	Frekuensi	7	3	10
		Persentase	70%	30%	100%
3.	Saya merasakan beban kerja sesuai dengan kapasitas tanggungjawab kerja	Frekuensi	6	4	10
		Persentase	60%	40%	100%
4	Saya malu bila tidak bisa menyelesaikan tugas	Frekuensi	2	7	10
		Persentase	20%	70%	100%

*Sumber : Data diolah penulis*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa 80% karyawan merasa terbebani dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas, ,karyawan selalu diberi pekerjaan yang seharusnya tidak menjadi tugas karyawan untuk dikerjakan. Karyawan tidak sanggup untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tanggungjawabnya. 70% karyawan merasa pekerjaan membutuhkan waktu tambahan atau waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, karena karyawan tidak mampu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan batasan waktu tertentu. Karyawan diberikan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang terbatas. Dari permasalahan tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berlebihan.

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Stres Kerja**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			TOTAL
		Ket.	YA	TIDAK	
1.	Tuntutan pekerjaan yang berat dapat membuat saya mudah marah kepada rekan kerja	Frekuensi	8	2	10
		Persentase	80%	20%	100%
2.	Saya merasa tertekan jika diberikan tugas yang tidak saya mengerti	Frekuensi	3	7	10
		Persentase	30%	70%	100%
3.	Saya merasa mendapat dukungan yang cukup dari rekan kerja atau atasan saat menghadapi stres kerja	Frekuensi	4	6	10
		Persentase	40%	60%	100%
4	Saya merasa tanggungjawab yang diberikan tidak sesuai	Frekuensi	2	8	10
		Persentase	20%	80%	100%

*Sumber : Data diolah penulis*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa 80% karyawan mudah marah kepada rekan kerja karena pekerjaan yang berat, karena tekanan pekerjaan yang berat bagi karyawan dan karyawan pun menjadi tidak dapat mengontrol emosinya dan mudah tersinggung. 60% karyawan tidak merasa mendapatkan

dukungan yang cukup dari atasan maupun rekan kerja pada saat menghadapi stress kerja, hal ini karena setiap rekan kerja fokus dengan pekerjaannya masing-masing, jadi karyawan mengatasi stress kerja sendiri. Dari permasalahan tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa stress kerja pada karyawan di PT. Sansan Saudaratex Jaya tergolong tinggi.

**Tabel 1.5**  
**Survey Awal Kepuasan Kerja**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			TOTAL
		Ket.	YA	TIDAK	
1.	Saya menyukai penugasan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	Frekuensi	5	5	10
		Persentase	50%	50%	100%
2.	Saya telah dibayar sepadan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	Frekuensi	6	4	10
		Persentase	60%	40%	100%
3.	Promosi diberikan berdasarkan kinerja yang saya lakukan	Frekuensi	7	3	10
		Persentase	70%	30%	100%
4.	Saya merasa pengawas pekerjaan saya selalu memberi bantuan dan mendukung saya	Frekuensi	2	8	10
		persentase	20%	80%	100%
5.	Saya merasa rekan kerja saya selalu mendukung dan membantu pekerjaan saya	Frekuensi	6	4	10
		persentase	60%	40%	100%

*Sumber : Data diolah penulis*

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa 50% karyawan merasa tidak menyukai penugasan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan penugasan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. 80% karyawan merasa pengawas atau atasan tidak selalu memberikan bantuan maupun dukungan yang cukup kepada karyawan saat melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan pengawas sangat disiplin memperlakukan karyawan agar pekerjaan

karyawan tepat waktu. Permasalahan tersebut, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya lumayan rendah.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Sansan Saudaratex Jaya”**

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja pada PT. Sansan Saudaratex Jaya merasa jenuh dan lelah akibat dari beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, akibatnya karyawan sering terlambat untuk pulang pada saat jam pulang. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan tanggungjawabnya. Kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hal ini mengindikasikan adanya beban kerja yang tinggi
2. Sebagian karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya merasa lelah karena diberikan tuntutan pekerjaan dengan waktu yang terbatas. Hal ini mengindikasikan adanya beban kerja yang tinggi.

3. Beberapa karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya merasa sering emosi dan merasa lelah pada saat mengerjakan tugas oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya stress kerja yang tinggi.
4. Beberapa karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya merasa tidak menyukai atau tidak cocok dengan penugasan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya kepuasan kerja yang lumayan rendah.
5. Sebagian karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya mempunyai pemikiran untuk pindah kerja ke perusahaan lain. Sebagian karyawan juga berfikir untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Hal ini mengindikasikan adanya *turnover intention* yang tinggi.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis membatasi permasalahan ini secara terperinci. Adapun masalah yang akan dirumuskan dalam penyusunan proposal ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi

5. Seberapa besar pengaruh beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Beban kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya Kota Cimahi secara parsial.
5. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* secara simultan.

### **1.4. Kegunaan**

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka dapat diambil manfaatnya antara lain:

#### **1.4.1 Manfaat Teoristis**

- a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu Manajemen khususnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Komputer Indonesia, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen.

- b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Sansan Saudaratex Jaya dalam meningkatkan dan mengutamakan sumber daya manusianya.

- c. Bagi Universitas Komputer Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah Pengaruh Beban kerja, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.

#### **1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Sansan Saudaratex Jaya dengan alamat Jl. Cibaligo No. 33, Leuwigajah, Cimahi. Penelitian ini mulai pada tanggal 20 Oktober 2022 sampai dengan waktu yang dibutuhkan.

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■																									
3.	Mencari Data				■	■																							
4.	Membuat Proposal					■																							
5.	Seminar						■																						
6.	Revisi							■																					
7.	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■																
8.	Bimbingan				■	■	■	■	■	■	■	■	■																
9.	Sidang																												

Sumber : Data diolah penulis