

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis permodalan yang ada di Gedong Tataan Pesawaran sangatlah menjanjikan, sehingga banyak berdiri perusahaan yang bergerak di bidang jasa permodalan. Hal tersebut menandakan bahwa sektor jasa permodalan adalah bagian penting dalam mendukung kegiatan perekonomian di Gedong Tataan Pesawaran. Industri jasa yang menghadapi persaingan sangat ketat saat ini adalah jasa permodalan yang berfungsi sebagai penyuplai dana untuk para wirausaha dan umkm mikro hingga menengah. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa permodalan, tentu harus siap menghadapi persaingan. Tidak terlepas dari hal tersebut, peran sumber daya manusia (SDM) sangat membantu dalam kinerja sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. 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. Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. Ardana, dkk. (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*Turnover Intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Dunia bisnis saat ini dituntut untuk membentuk kinerja karyawan yang tinggi untuk membangun suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu membentuk serta meningkatkan kinerja dalam lingkungannya sendiri agar tercipta sumber daya manusia yang optimal dalam menjalankan suatu pekerjaan. Saat ini konflik *Turnover* di Indonesia belum dapat terselesaikan, dan masih menjadi suatu hal yang berbahaya bagi setiap perusahaan.

Tujuan suatu organisasi dapat terwujud apabila tingkat *Turnover Intention* rendah. Pergantian karyawan merupakan persoalan yang penting bagi perusahaan dan karyawan. 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. Menurut Sidharta (2011) *Turnover Intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Putra (2016) menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari

pekerjaan lain. *Turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto, 2002:2). *Turnover* menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, ditemukan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor yang tepat untuk mengukur tingkat *turnover intention* karyawan. *Turnover* dapat merugikan perusahaan karena setiap kali ada karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan akan membutuhkan biaya perekrutan, penyeleksian dan pelatihan lagi kepadakaryawan baru (Cohen dan Ronit, 2007).

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 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.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Cipta Dana Gemilang beralamat di Sukaraja 3 Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran, Lampung. CV Cipta Dana Gemilang menghadapi permasalahan di bidang *Turnover Intention*. Data *Turnover* karyawan CV. Dana Gemilang Tahun 2022 disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1
Data *Turnover* Karyawan pada CV Cipta Dana Gemilang Tahun
2022

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	38	0	0
Februari	34	0	4
Maret	34	0	0
April	32	0	2
Mei	32	0	0
Juni	30	0	2
Juli	30	0	0

Tabel 1 menunjukkan bahwa terjadi kecenderungan karyawan yang keluar dari tahun 2022 sampai bulan Juli dimana puncaknya terjadi pada bulan Februari tahun 2022 yakni sebanyak 4 orang hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *Turnover* karyawan tinggi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala cabang dan bagian administrasi dan kepegawaian CV Cipta Dana Gemilang ada faktor utama yang menjadi alasan berhentinya atau mengundurkan diri para karyawan yaitu: tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan seperti bekerja dengan memenuhi target pencapaian perbulannya 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 diperusahaan 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.

Tingginya taraf *Turnover* karyawan di perusahaan bisa dilihat berdasarkan seberapa besar harapan untuk berpindah yang dimiliki oleh karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012:72). Menurut Saputra, dkk (2019), tingginya tingkat *Turnover Intention* telah menjadi masalah bagi

perusahaan, *Turnover Intention* yang dirasakan ialah sulitnya untuk mendapatkan kemampuan dan juga kualitas yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana dampak negatif ini dirasakan oleh perusahaan. Waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan serta mempelajari pegantian, dan biaya pelatihan menyangkut dalam hal biaya penarikan karyawan. Selain itu hal ini juga menyangkut pada waktu pengawasan dan karyawan yang telah dilatih terdapat banyak pemborosan dikarenakan adanya karyawan baru.

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 (2015), 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.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan mengenai Beban Kerja yaitu target yang harus dicapai seperti pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dimana ditemukan adanya beberapa masalah beban kerja yang terjadi mengenai, karyawan diharapkan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi didalam perusahaan serta mampu dan dapat beradaptasi dengan beban pekerjaan yang tinggi di CV. Cipta Dana Gemilang Gedong Tataan Pesawaran. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik akan tetapi masih adanya beberapa karyawan yang kurang cekatan dan kurang mampu memahami pekerjaan yang diberikan

oleh pimpinan, dimana karyawan yang kurang memahami pekerjaannya ialah seperti karyawan baru. Penggunaan Waktu Kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir Beban Kerja karyawan. namun tentu tidak semua berjalan sesuai dengan yang diinginkan, karena ada beberapa kondisi yang menjadi kendala dalam upaya tersebut. Sehingga karena ada target dan jangka waktu tertentu yang ditetapkan saat tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan, karyawan dapat mengerjakan tugas pada jam istirahat bahkan lembur. Akibatnya, dapat menimbulkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh karyawan sehingga akan menurunkan kualitas kinerja karyawan karena kurangnya waktu istirahat. Target yang harus dicapai, target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan, yang terjadi didalam perusahaan bahwa karyawan masih belum dapat memaksimalkan waktu yang sudah diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga target yang harus dicapai sesuai waktu yang ditentukan mundur dari jadwal penyelesaiannya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dimana hal yang terjadi lingkungan pekerjaan yang kurang berjalan dengan efektif dimana masih adanya gab antar karyawan senior dan junior sehingga hal ini memberikan tidak kondusifnya pekerjaan yang sedang berlangsung, dengan lingkungan pekerjaan yang efektif tentunya dapat memberikan tingkatan hasil pencapaian kinerja baik secara kelompok maupun individu. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Pemberian Beban Kerja yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan lebih rendah dari pada tuntutan kerja yang diberikan, maka akan

menimbulkan kinerja karyawan yang menurun karena kelelahan dan stres saat bekerja.

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.

Dalam perusahaan ini terdapat fenomena Kepuasan Kerja seperti karyawan atau staff tidak memiliki jam kerja yang ideal, rata-rata karyawan pada proyek ini memiliki jam kerja selama 10 jam /hari dan tanpa pendapatan tambahan. Sehingga perihal tersebut dapat mengurangi kinerja kerja karyawan, karyawan menjadi tidak loyal, karyawan mengabaikan pekerjaan seperti mangkir atau datang terlambat, mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan dalam pekerjaan jadi meningkat. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain. atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Menurut Marzolina (2016), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berpotensi meningkatnya *Turnover Intention* terhadap karyawan. Sebaliknya, bila kepuasan kerja karyawan meningkat maka *Turnover Intention* terhadap karyawan juga menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di CV. Cipta Dana Gemilang”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Cipta Dana Gemilang.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* karyawan.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah CV. Cipta Dana Gemilang. Perusahaan yang beralamat di Sukaraja 3 Gedong Tataan Pesawaran.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah bulan Juni 2022 sampai dengan Juli 2022.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Beban Kerja, dan *Turnover Intention* karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Cipta Dana Gemilang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Cipta Dana Gemilang?
3. Apakah Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Cipta Dana Gemilang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Cipta Dana Gemilang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Cipta Dana Gemilang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Cipta Dana Gemilang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.5.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat lebih menaikkan kualitas kerja karyawan, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memecahkan masalah didalam perusahaan serta dijadikan sebagai bahan referensi bagi semua pihak manajemen dalam mengambil keputusan dan upaya menaikkan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Institusi IIB Darmajaya

Menambah untuk bahan referensi bagi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IIB DARMAJAYA dan menjadi masukan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan yang diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan khususnya perihal Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

1.5.3 Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan bisa menambah atau memperkaya wawasan serta ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk belajar mengenai cara-cara penerapan teori tentang Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk menyampaikan ilustrasi yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang dipergunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tentang “Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* CV. Cipta Dana Gemilang.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini penelitian menjelaskan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Cipta Dana Gemilang.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian ini berisi tentang jurnal karya ilmiah, dari hasil penelitian orang lain dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian.

LAMPIRAN

Pada bagian ini terdapat data yang mendukung atau mempelajari dalam bab-bab sebelumnya, data tersebut bisa berupa gambar, tabel dan formulir.

