

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini jaman semakin berkembang pesat, salah satu perkembangan jaman yang sangat terlihat adalah kemajuan teknologi dalam dunia industri fotografi dan videografi atau dokumentasi visual. Perjalanan fotografi dan videografi yang dulunya hanya bisa menangkap momen dengan kamera sederhana di ponsel, kini telah berkembang menjadi jasa dokumentasi profesional dengan menggunakan kamera canggih seperti Canon atau sejenisnya, ini menunjukkan bahwa kemajuan teknologi yang luar biasa. Kemampuan untuk menangkap momen atau cerita dalam gambar dan video telah berkembang pesat, sehingga membuka peluang baru bagi kreativitas di berbagai negara, salah satunya di Indonesia, dengan semakin banyaknya studio foto atau jasa dokumentasi visual yang bermunculan. Studio foto adalah usaha industri yang bergerak dibidang jasa dokumentasi visual. Jasa dokumentasi visual menurut (KBBI) Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah layanan yang menyediakan pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dalam bentuk visual, seperti gambar, video, dan media visual lainnya. Atau bisa diartikan sebagai pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan yang berbentuk visual, (Arya et al., 2023).

Berbagai macam studio foto atau jasa dokumentasi visual dapat dengan mudah kita temui di Metro Lampung Tengah. Ini menunjukkan bahwa persaingan industri semakin meningkat salah satunya pada usaha studio foto atau jasa dokumentasi visual yang banyak bermunculan. Banyaknya persaingan membuat perusahaan terus berusaha agar menjadi yang terbaik dan dapat dipercaya oleh konsumennya. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan adalah dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap

kegiatan perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan atau laba, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya agar tidak berniat untuk berhenti atau keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*).

Menurut (Rizki & Juhaeti, 2022) *Turnover Intention* adalah perilaku atau niat karyawan untuk berhenti dan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja secara sukarela untuk berpindah ke tempat kerja lain menurut pilihannya. Fenomena ini menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi yang berdampak besar terhadap efektivitas dan efisiensi perusahaan. *Turnover* dapat berdampak negatif pada perusahaan, dalam hal dana, sumberdaya, dan motivasi karyawan. Kehilangan karyawan berarti perusahaan harus menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Kusumaningtyas, 2023).

Dalam penelitian ini, penulis memilih CV Egao Official Group sebagai bahan untuk penelitian. CV Egao Official Group adalah perusahaan vendor yang bergerak dibidang jasa dokumentasi visual sejak tahun 2016 dan terus beroperasi hingga saat ini. Perusahaan ini menyediakan beberapa layanan seperti wedding, prewedding, event, company profile, content creator, photo video indoor, photo video outdoor hingga jasa make-up dan sewa gaun pengantin. CV Egao Official Group beralamat di Jl. Labusiam, Tejoagung, Kecamatan Metro Timur, Kota Metro, Lampung Tengah, Lampung. Banyak faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Di antaranya adalah beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.

CV Egao Official Group memiliki jumlah karyawan sebanyak 38 orang, dibawah ini merupakan data karyawan CV Egao Official Group berdasarkan posisi dan jabatan yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Tabel 1. 1**Data Karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah**

NO	BAGIAN	JABATAN	JUMLAH	TOTAL
1	Pimpinan	CEO	1	4
		CFO	1	
		COO	1	
		CMO	1	
2	Operasional	Supervisor	4	7
		Staff Supervisor	3	
4	Produksi	Manager Produksi	4	24
		Staff Produksi	20	
7	Cleaning Service	F&B	1	3
		Kebersihan	2	
TOTAL				38

Sumber : CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan data seluruh karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah pada tahun 2025 yang berjumlah 38 orang. Data tersebut mencantumkan jabatan dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam bekerja untuk dapat membuat perusahaan semakin berkembang.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Manager CV Egao Official Group, peneliti memperoleh data mengenai *Turnover Intention* selama periode 2022 hingga 2024, yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2
Presentase Turnover Intention CV Egao Official Group Metro
Lampung Tengah

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Total Jumlah Karyawan	Presentase Turnover Intention
2022	39	5	12	32	31%
2023	32	4	7	29	22%
2024	29	4	5	28	17%

Sumber : CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah 2025

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa CV Egao Official Group mengalami *turnover intention* karyawan dari tahun 2022 hingga tahun 2024 dengan jumlah keseluruhan karyawan 2024 sebanyak 28 karyawan. Data diatas menunjukkan bahwa setiap tahunnya CV Egao Official Group mengalami *turnover intention*, hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa ditahun berikutnya akan mengalami *turnover intention* karyawan kembali di CV Egao Official Group.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan pihak manajemen, diketahui bahwa tingkat *turnover intention* karyawan di CV Egao Official Group tergolong sangat tinggi. Manajemen mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan yang keluar dari perusahaan memilih untuk bekerja di tempat lain. Salah satu faktor utama yang mendorong keputusan tersebut adalah beban kerja yang dianggap terlalu berat oleh sebagian besar karyawan. Beban kerja yang tinggi ini mencakup volume pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia, tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya pembagian tugas yang jelas antar karyawan. Karyawan merasa kewalahan secara fisik dan mental, sehingga menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan dan mengurangi motivasi mereka untuk bertahan.

Selain itu, rendahnya tingkat komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasi dalam hal ini mencakup kurangnya perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan, serta kurangnya penghargaan atau pengakuan atas kinerja karyawan. Karyawan merasa tidak memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan dan menilai bahwa perusahaan tidak memberikan prospek karier jangka panjang maupun rasa aman dalam bekerja. Akibat dari antara beban kerja yang berlebihan dan rendahnya komitmen organisasi ini, banyak karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan, yang akhirnya memaksa pihak manajemen untuk terus melakukan rekrutmen guna mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya.

Menurut (Rizki & Juhaeti, 2022) komitmen organisasi adalah sikap atau keadaan dimana karyawan memiliki tingkat kepercayaan, tanggung jawab, kesetiaan untuk memihak pada tujuan organisasi dan tetap bersedia menjadi anggota didalam organisasi tersebut. Menurut (Yusuf & Syarif, 2018:27) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Sementara itu Menurut Erviansyah et al., (2021) komitmen organisasi ialah suatu tingkatan dimana pekerja atau individu mengidentifikasi organisasi dan ingin terlibat aktif berpartisipasi tanpa meninggalkan organisasinya

Hasil penelitian terdahulu (Erviansyah et al., 2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka *turnover intention* akan menurun. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sagala, dkk, 2020), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang

memiliki arti bahwa komitmen organisasi bukanlah faktor penyebab terjadinya *turnover intention*.

Selain komitmen organisasi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Menurut (Koesomowidjojo, 2021), ia mengatakan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu bentuk pekerjaan atau tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan yang bersifat fisik maupun mental. Karyawan harus melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas tersebut dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat juga terjadi saat banyak tugas dengan penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Widodo & Sembiring, 2023), menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya karyawan yang merasa bahwa tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya terlalu besar cenderung berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Dengan kata lain, semakin besar beban kerja yang ditanggung seorang karyawan, semakin tinggi tingkat *turnover intention*-nya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak manajemen, maka peneliti mengambil objek penelitian *turnover intention*, komitmen organisasi dan beban kerja, dikarenakan tingginya tingkat karyawan yang keluar (*turnover intention*) dengan alasan pindah kerja ditempat industri lain, membuka usaha dalam bidang yang sama dan ketidaksanggupan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Penelitian ini penting dilakukan karena peningkatan *turnover intention* yang terjadi pada CV Egao Official Group dapat berdampak langsung terhadap kestabilan operasional dan efektivitas kerja tim, terutama di industri jasa kreatif yang sangat bergantung pada sinergi antar personel. Beban kerja yang tinggi serta komitmen organisasi

yang rendah merupakan dua faktor krusial yang diyakini berkontribusi terhadap niat karyawan untuk mengundurkan diri. Di sisi lain, masih minimnya penelitian sejenis di sektor jasa dokumentasi visual, khususnya di wilayah Metro Lampung Tengah, menunjukkan adanya kesenjangan riset (research gap) yang perlu diisi. Dengan memahami bagaimana beban kerja dan komitmen organisasi memengaruhi *turnover intention*, manajemen perusahaan dapat mengambil langkah-langkah preventif yang lebih terukur dalam menjaga retensi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi pihak manajemen perusahaan dalam mengatasi masalah *turnover intention* secara efektif. Sehubungan dengan pembahasan diatas, yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA CV EGAO OFFICIAL GROUP DI METRO LAMPUNG TENGAH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV Egao Official Group Di Metro Lampung Tengah?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV Egao Official Group Di Metro Lampung Tengah?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV Egao Official Group Metro Di Lampung Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membatasi ruang lingkupnya untuk memastikan hasil yang jelas, konkret, dan sesuai harapan. Fokus penelitian adalah menguji

dampak pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* di CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja *Turnover Intention* Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah yang berlokasi di Jl. Labusiam, Tejoagung, Kecamatan Metro Timur, Kota Metro, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai Juli 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai hasil *Turnover Intention* Karyawan berdasarkan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.
2. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

3. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Sebagai sarana dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya mengenai sumber daya manusia yang berhubungan dengan komitmen organisasi & beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dan untuk menerapkan serta memperkaya ilmu yang telah didapat dibangku kuliah.

1.5.2 Bagi CV Egao Official Group

Sebagai informasi tambahan dan sumbangan pemikiran dari peneliti untuk perusahaan mengenai peran komitmen organisasi & beban kerja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV Egao Official Group.

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasi & beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas. Sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud peneliti skripsi.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**