**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG LAMPUNG**

**SKRIPSI**

****

Disusun oleh:

**M. Redo Sentosa**

**1512110112**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

**BANDAR LAMPUNG**

**2020**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **LATAR BELAKANG**

Salah satu masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang ada di perusahaan adalah tingginya tingkat *Turnover Intention* yang ada didalam perusahaan tersebut. *Turnover intention* dapat menjadi masalah besar bagi perusahaan jika tidak dikendalikan dengan baik tingkat tingginya *Turnover Intention* didalam suatu perusahaan, apalagi jika karyawan yang keluar adalah karyawan lama yang memiliki kinerja yang baik, terampil dan memiliki pengalaman serta menduduki posisi vital dalam perusahaan. Jika terjadi hal demikian maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakstabilan organisasi karena kekosongan posisi atau jabatan yang ditinggalkan oleh karyawan tersebut. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melakukan riset tentang *Turnover Intention* ini guna mencegah dampak-dampak negatif yang ditumbulkan akibat dari tingginya *Turnover Intention* ini.

Penelitian ini dilakukan di PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung yang beralamat di Jl. Tembesu No.8 Campang Raya Bandar Lampung. PT Indomarco Prismatama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang retail dan menjadi salah satu perusahaan retail terbesar yang ada di Indonesia dan merupakan perusahaan dari minimarket Indomaret yang tersebar luas hampir diseluruh Indonesia. Konsep bisnis waralaba Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor di bidang minimarket di Indonesia. Saat ini indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai lebih dari 35.000 gerai diseluruh Indonesia yang terdiri dari 40% gerai milik terwaralaba dan 60% gerai milik perusahaan. Saat ini terdapat 28 cabang yang menjadi pusat distribusi barang dimasing-masing cabang yang menyediakan lebih dari 5.000 jenis produk.

Visi dari perusahaan ini adalah “Menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global”. PT Indomarco Prismatama cabang Lampung memiliki lebih dari 600 gerai toko Indomaret yang tersebar diseluruh wilayah khususnya diarea Lampung. Dengan banyaknya gerai toko yang dimiliki, perusahaan juga memiliki jumlah karyawan yang sangat banyak hingga mencapai lebih dari 5.000 karyawan sampai dengan bulan Desember 2019. Jumlah karyawan tersebut merupakan gabungan dari total karyawan yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu karyawan toko 3.923, *office* 642*,* dan *distribution centre* ( DC ) berjumlah 633 orang karyawan dan yang akan menjadi objek penelitian adalah bagian *Distributin Centre* pada sub bagian gudang. Berikut ini adalah rincian detail jumlah karyawan DC persub bagianya masing-masing sampai dengan bulan Desember 2019:

Menurut Siregar (2016:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. 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.

Menurut Sartika 2014, *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Menurut Dharma 2013, *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

*Turnover Intention* sebenarnya tidak hanya berdampak negatif, namun juga dapat berdampak positif apabila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki kinerja rendah dan karyawan yang baru masuk adalah karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang keluar tersebut. Adapun data *turnover intention* bagian *Distribution Centre* PT Indomarco Prismatama adalah sebagai berikut :

Berdasarkan table diatas, tingkat persentase *turnover* rata – rata setiap bulan lebih dari 10%, hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *Turnover* karyawan di PT Indomarco Prismatama khususnya pada bagian *Distribution Centre* sub bagian gudang tingkat *Turnover* karyawanya tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat peneliti terdahulu Arif Herlambang (2019) yang mengatakan bahwa terkait tingkat *Turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan sumber daya manusia pada organisasi yang bersangkutan. Apabila banyak karyawan yang keluar maka akan ada terjadinya kekosongan posisi atau jabatan, dengan kosongnya posisi yang di tinggalkan oleh karyawan maka karyawan yang lain akan merasakan adanya beban kerja lebih, sehingga menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja dan suasana kerja yang kurang kondusif.

Mengacu pada fenomena diatas, keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dan keluar untuk mecari pekerjaan baru tersebut murni didasarkan pada pemikiran karyawan untuk berhenti dan mencari pekerjaan baru. Keterangan tersebut peneliti dapatkan dari hasil wawancara bersama supervisor HRD PT Indomarco Prismatama cabang Lampung. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya *Turnover Intention* disuatu perusahaan antara lain Beban Kerja dan Stres Kerja.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), Beban Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban Kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai Beban Kerja.

Beban Kerja yang dialami oleh karyawan PT Indomarco Prismatama cabang Lampung khususnya di bagian *Distribution Centre* pada sub bagian gudangsebagian besar dikarenakan keterbatasan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan pekerjaan. Pada bagian *Distribution Centre* yang bekerja untuk bagian gudang guna melakukan packing untuk pengiriman barang jam kerja dibagi menjadi 3 shift, shift yang pertama mulai jam 07.00 s/d 15.00 shift kedua sejak pukul 15.00 s/d 23.00 dan shift tiga mulai 23.00 s/d 07.00 WIB. Pada shift tiga inilah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan kurang maksimal karena pada dasarnya manusia beristirahat pada malam hari sedangkan mereka yang bekerja di shift tiga harus melaksanakan pekerjaanya melakukan pengangkatan barang-barang dalam melakukan proses packing barang untuk nantinya dikirimkan ke gerai toko Indomaret di wilayah Lampung dengan intentitas kerja yang sama dengan shift satu dan dua bahkan tidak jarang intentitas pengiriman barang lebih tinggi dilakukan pada shift tiga khususnya untuk pengiriman barang kekuar kota. Selain itu dibulan-bulan tertentu seperti akhir tahun dan menjelang hari raya lebaran idul fitri Beban Kerja karyawan *Distributin Centre* lebih meningkat karena tingginya intensitas pengiriman barang yang jauh lebih banyak membuat para karyawan harus bekerja lebih ekstra agar tidak menyebabkan terhambatnya pendistribusian barang ke toko yang dapat menimbulkan kekosongan barang di gerai toko karena tingginya permintaan dan daya beli konsumen. Target kerja yang dirasa oleh para karyawan melebihi batas kemampuan mereka inilah yang menyebabkan karyawan berfikir untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. . Informasi mengenai fenomena tersebut peneliti dapatkan dari hasil wawancara bersama karyawan yang merupakan supervisor bagian gudang

Selain Beban Kerja (X1) peneliti juga meneliti pengaruh dari Stres Kerja (X2) terhadarp tingkat *Turnover Intention* karyawan di PT Indomarco Prismatama cabang Lampung.Menurut Hasibuan (2016) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami Stres menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Ketika Stres Kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari Stres dari pekerjaan. Menurut Robbins (2015) Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrotasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres Kerja yang dialami oleh karyawan di PT Indomarco Prismatama khususnya dibagian *Distributin Centre* dikarenakan tekanan kerja yang dialami karyawan dimana karyawan tersebut tidak terbiasa untuk bekerja dibawah tekanan, sehingga ketika karyawan tersebut bekerja dalam tekanan bisa itu dikarenakan deadline pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu tertentu atau pekerjaan yang belum mereka kuasai sehingga menimbulkan stres bagi karyawan. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk melakukan kerja lembur guna menyelesaikan tugas yang diberikan. Seringnya para pekerja melaksanakan tuntukan kerja lembur menyebabkan timbulnya Stres Kerja bagi karyawan tersebut dan menjadi penyebab munculnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan ditempat lain yang mereka inginkan. Informasi mengenai fenomena tersebut peneliti dapatkan dari hasil wawancara bersama karyawan yang merupakan supervisor bagian gudang.

Dari beberapa fenomena yang telah dijelaskan diatas, penulis ingin meneliti pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja sebagai faktor penyebab *Turnover Intention* di PT Indomarco Prismatama cabang Lampung. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* dan memberikan solusi serta saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan guna menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan yang dilihat dari sudut pandang Beban Kerja dan Stres Kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung “.

* 1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat dibuat terkait dengan masalah yang akan diteliti antara lain :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* di PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* di PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung ?
3. Apakah Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* di PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung ?
   1. **RUANG LINGKUP** 
      1. **Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Distribution Centre* pada sub bagian gudang yang ada di PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung.

* + 1. **Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Stres Kerja dan *Turnover Intention* karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung.

* + 1. **Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian ini dilakukan di PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung Jl. Tembesu No. 8 Campang Raya Bandar Lampung

* + 1. **Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini kurang lebih tiga bulan yang dilaksanakan sejak Oktober s/d Desember 2019

* 1. **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan di PT Indomarco Prismatama cabang Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan di PT Indomarco Prismatama cabang Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan di PT Indomarco Prismatama cabang Lampung
   1. **MANFAAT PENELITIAN**
4. Bagi Peneliti
5. Penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan Strata 1 Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung
6. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup sumber daya manusia
7. Bagi Institusi
8. Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan para peneliti lain yang ingin meneliti tentang masalah yang sama seperti yang dibahas dalam penelitian yang dilakukan ini
9. Bagi Perusahaan
10. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan untuk menekan tingkat *Turnover Intention* di PT Indomarco Prismatama Cabang Lampung
11. Penelitian ini dapat memberi informasi bagi perusahaan untuk mengetahui penyebab terjadinya *Turnover Intention* di perusahaan dalam bidang sember daya manusia yang terkait dengan Beban Kerja dan Stres Kerja karyawan
    1. **SISTEMATIKA PENULISAN**

Dalam bagian ini akan dijabarkan mengenai materi yang akan dibahas, sehingga memudahkan pembaca untuk mengetahui maksud penelitian ini.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menerangkan tentang latar belakang secara umum, ruang lingkup, rumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori-teori yang mendukung penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana dalam bab ini terdapat beberapa landasan teori yang mencakup Beban Kerja, Stres kerja, *Turnover Intention*, kerangka pikir, serta hipotesis berdasarkan hasil penelitian peneliti terdahulu.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi objek penelitian, alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis (metode-metode pendekatan penyelesaian permasalahan yang dipakai dan metode analisis data).

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi data berupa objek dan variabel untuk melihat hasil uji validitas dan reliabilitas lebih mendalam lagi dalam tahapan hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan terakhir hasil penelitian yang dijelaskan berdasarkan teori.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai keseluruhan simpulan yang didapat dalam penelitian dan memberikan saran yang berguna bagi kepentingan khalayak umum.